


Government
Publications

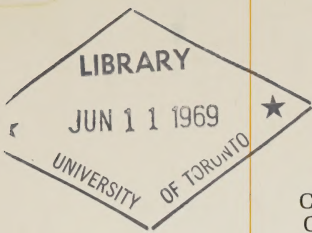
Government
Publications



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114685357>

CS
-A55

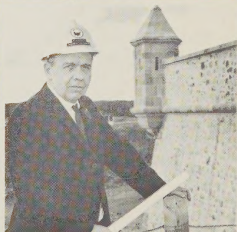
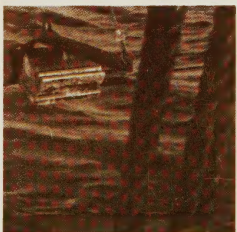
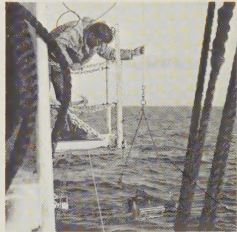
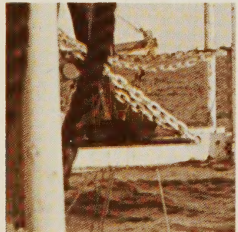
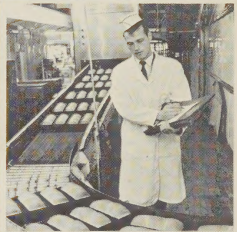
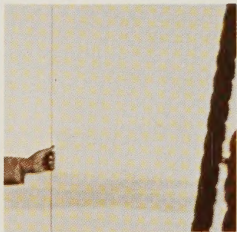
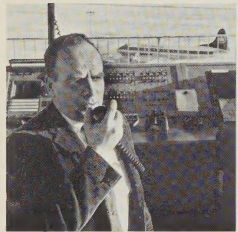


ANNUAL
REPORT
1968

RAPPORT
ANNUEL
1968

PUBLIC
SERVICE
COMMISSION
OF CANADA

COMMISSION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
DU CANADA



CAI CS
-ASS
1

**ANNUAL
REPORT
1968**

**RAPPORT
ANNUEL
1968**

PUBLIC
SERVICE
COMMISSION
OF CANADA

COMMISSION
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
DU CANADA



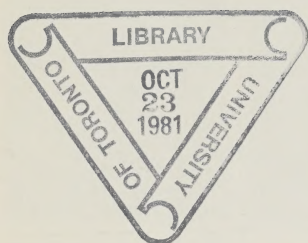


TABLE OF CONTENTS
TABLE DES MATIÈRES

	Page
THE YEAR IN SUMMARY	4
LE BILAN DE L'ANNÉE	5
STAFFING THE PUBLIC SERVICE	6
LA DOTATION EN PERSONNEL	7
APPEALS	20
LES APPELS	21
STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING	22
LE PERFECTIONNEMENT ET LA FORMATION DU PERSONNEL	23
BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE	24
LE BILINGUISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE	25
PUBLIC RELATIONS	36
LES RELATIONS PUBLIQUES	37
AWARDS	38
LES PRIMES	39
POLITICAL PARTISANSHIP	40
ACTION POLITIQUE	41
ACKNOWLEDGEMENT	40
REMERCIEMENTS	41
APPENDICES	44
ANNEXES	45

THE YEAR IN SUMMARY

In its Annual Report 1967, the Commission, commenting on the legislation which had come into force on March 13 of that year, stated that this legislation would permit the Commission "to concentrate its resources on activities directly related to the merit principle", that is, effective staffing of the Public Service, the hearing of appeals, the provision of training and development services and the performance of other functions assigned to the Commission, such as language training. The Commission firmly established its new role in these areas during 1968.

In April 1968, the Commission and the Treasury Board jointly initiated the Career Assignment Program (CAP) aimed at developing a greater number of highly qualified senior managers for the Public Service. Officers identified as having high managerial potential are selected for "in-residence" management courses and are given various assignments, both within Government departments and in outside organizations, with a view to furthering their training and providing them with a more varied work experience. Fifty-seven officers from 34 departments and agencies were enrolled in CAP for the 1968-69 term.

The increasing importance of the staff training and development function was fully recognized when the Training and Development Service within the Staffing Branch was expanded into a full-fledged Bureau of Staff Development and Training responsible directly to the Commission.

During the year, the Commission continued its overall program of delegation of staffing authority to departments, whenever and wherever conditions permitted. Concurrently, the Commission pursued its work in creating the prerequisites to delegation, such as the establishment of selection standards for the employment categories which are to be delegated and the creation of a monitoring and auditing system related to appointments made under delegated authority. By the end of 1968, staffing authority had been delegated to departments for 96% of the total number of positions in the Operational Category, and for approximately 60% of positions in the Administrative Support Category.

The ceiling on the total numbers employed in the Public Service imposed by the Government on March 6, 1968, had a marked effect on recruitment. However, there were still 45,552 appointments made during the year, 12% of which were effected under delegated staffing authority. Twenty thousand three hundred and seventy nine new appointments to the service were made compared to 31,293 in 1967.

The results of the university recruitment campaign conducted by the Commission in 1967-68 were most encouraging, especially in view of the manpower ceiling. A total of 8,738 applications were received, resulting in 531 appointments. This compares with 5,926 applications in 1966-67, when 520 appointments were made. In 1965-66, 3,981 applications were received and 449 appointments made. Statistics are incomplete for 1968-69; however, 8,719 applications have been received.

The percentage of bilingual appointees among university graduates has been rising steadily: this percentage went from 14% in 1965-66 to 20% in 1966-67 and 21.5% in 1967-68. Final figures are not yet available for 1968-69; however, the proportion of bilingual graduates already appointed is somewhat higher than it was in 1967-68.

The Commission must ensure that there exists an inventory of qualified people to staff the Public Service, this in accordance with the merit principle and the other provisions of the Act. During the year, the need for an integrated computerized information system (Data Stream) was identified in order to meet this responsibility, and the Commission decided to acquire a medium-scale communications-oriented computer system which will fulfil the related data processing and retrieval needs of the Staffing Branch.

It became increasingly apparent to the Commission in the course of 1968 that some clarification was required with regard to its policy relating to the implementation of bilingualism in the Public Service and a paper on the subject was prepared which is reproduced as Appendix A to this Report.

Great strides were also accomplished in the field of language training: total enrolment during 1967-68 was 5,642, which compares with the 3,188 students who were provided with language training during 1966-67. A massive shift to immersion type courses was implemented at the beginning of the 1968-69 term, since it has been proven that such courses represent by far the most efficient and economic way of teaching a second language to adult students. This will result in a reduction in annual enrolment for the 1968-69 term; however, over a period of five to seven years, the total number of individual employees who will acquire a reasonable second-language proficiency will be nearly triple the number which could be brought to comparable proficiency through slow-paced courses.

One thousand three hundred and eighteen appeal

LE BILAN DE L'ANNÉE

Dans son rapport annuel de 1967, la Commission commentait les lois entrées en vigueur le 13 mars de la même année. Elle précisait que ces mesures lui permettraient de concentrer ses efforts sur deux ordres d'activité. D'abord sur des activités « directement liées au principe du mérite », savoir: le recrutement d'un personnel qualifié, l'audition des appels, l'organisation des programmes de formation et de perfectionnement. Ensuite sur certaines autres tâches qui lui étaient confiées, comme l'enseignement des langues. En 1968, la Commission fermement pris en charge les responsabilités qu'elle se voyait attribuer en ces divers domaines.

En avril 1968, la Commission et le Conseil du Trésor inauguraient conjointement le Programme d'affectation des cadres (PAC), qui vise à former un plus grand nombre de cadres supérieurs hautement qualifiés. Des fonctionnaires reconnus pour leurs aptitudes peu communes à la gestion sont inscrits à des cours « en résidence », puis affectés à des tâches variées dans les ministères de l'État ou à l'extérieur de la Fonction publique, afin d'y acquérir une formation plus poussée et une expérience de travail plus diversifiée. Cinquante-sept fonctionnaires attachés à 34 ministères ou organismes différents ont ainsi participé au PAC en 1968-1969.

La formation et le perfectionnement du personnel ont pris une importance sans cesse croissante: on en voit une preuve dans la transformation apportée au Service chargé d'une telle responsabilité. Autrefois partie intégrante de la Direction des cadres, ce Service est maintenant un Bureau qui relève directement de l'autorité de la Commission.

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi sa politique générale de déléguer aux divers ministères, et dans la plus large mesure possible, ses pouvoirs de dotation en personnel. Parallèlement, elle a cherché à améliorer le système de délégation, en établissant des normes précises de sélection pour les catégories d'emploi impliquées et en instituant un régime d'évaluation et de contrôle des nominations faites par voie d'autorité déléguée. À la fin de 1968, la Commission avait délégué ses pouvoirs aux ministères dans 96 p. 100 des postes de la catégorie de l'exploitation et dans 60 p. 100 environ des postes de la catégorie du soutien administratif.

Le 6 mars 1968, le gouvernement déterminait le volume maximum des effectifs de la Fonction publique. L'imposition d'un tel « plafond » devait affecter le recrutement du personnel. Néanmoins, on a procédé en cours d'année à 45,552 nominations, dont 12 p. 100 par

voie d'autorité déléguée; 20,379 nouvelles nominations ont été approuvées pendant l'année, comparativement à 31,293 en 1967.

La campagne de recrutement que la Commission a entreprise auprès des universités en 1967-1968 s'est soldée par des résultats vraiment encourageants, compte tenu du plafonnement de l'emploi. Au total, 8,738 demandes d'emploi ont été reçues et 531 candidats embauchés, comparativement à 5,926 demandes d'emploi et 520 nominations en 1966-1967. En 1965-1966, on comptait 3,981 demandes et 449 nominations. La compilation n'est pas complète pour l'année 1968-1969, mais on relève déjà 8,719 demandes d'emploi.

Chez les diplômés d'université qui ont obtenu des postes, la proportion des bilingues a progressé à un bon rythme: elle est passée de 14 p. 100 (1965-1966) à 20 p. 100 (1966-1967), puis à 21.5 p. 100 (1967-1968). On n'a pas de chiffre définitif à présenter pour l'exercice courant (1968-1969). Toutefois, la proportion des diplômés bilingues déjà embauchés est quelque peu supérieure à celle de l'exercice précédent (1967-1968).

Pour assurer un recrutement qui soit conforme au principe du mérite et en accord avec les dispositions de la Loi, la Commission doit tenir à jour un inventaire des personnes qualifiées pour les divers postes de la Fonction publique. Au cours de l'année, on s'est rendu compte que ce travail d'inventaire requiert un traitement systématique des renseignements par les techniques de l'informatique. Aussi la Commission a-t-elle décidé de se doter d'un ordinateur de dimension moyenne, qui sera axé sur les communications et qui fournira à la Direction des cadres les données et les relevés dont elle a besoin.

En 1968, la Commission a pris de plus en plus conscience qu'elle devait apporter certains éclaircissements à sa politique d'application du bilinguisme dans la Fonction publique. Elle a donc mis au point un document pertinent qu'on trouvera à l'Annexe A du présent rapport.

Le secteur de l'enseignement des langues a également progressé à grands pas: en 1967-1968, 5,642 fonctionnaires participent au programme, au regard de 3,188 pour 1966-1967. Au début de 1968-1969, on a résolument adopté la méthode des cours par immersion, cette méthode s'étant révélée d'emblée comme la plus efficace et la plus économique pour enseigner une langue seconde à des adultes. L'adoption de cette méthode entraînera une réduction des participants en 1968-1969. Cependant, pour une période de cinq à sept ans, le

were heard during 1968, which represents a 4% increase over 1967. One thousand two hundred and seventy-nine of these appeals were against selection for appointment, including 939 against selections made in closed competitions and 340 against selections for promotion without competition. Of the 1,279 appeals against selection for promotion, 292 (or 22.1%) were allowed, as compared with 216 (or 18.7%) of the 1,151 heard during 1967.

The principal elements of the Commission's public relations program, conceived mainly as an aid to recruitment, came into being during the year. Noticeable improvements were made in the presentation of the Commission's recruitment literature and in the advertising format used in newspaper careers pages.

Other programs immediately aimed at improving the image of the Public Service were also implemented. An

institutional advertising campaign was begun in the fall in the most widely circulated Canadian periodicals and in university student publications. As part of an overall film program, the Commission took delivery of "In the Public Service", a National Film Board production providing a broad outline of the Public Service and of its principal functions. Production of a second film was initiated dealing with the areas of pure and applied sciences. A special program of speaking engagements intended for French-speaking audiences in service clubs and universities was also organized to provide them with a more precise idea of the role of the Commission and of career opportunities in the Public Service.

As a result of Government reorganization, the Bureau of Management Consulting Services ceased to come under the jurisdiction of the Commission and was assigned to the proposed Department of Supply and Services.

STAFFING THE PUBLIC SERVICE

GENERAL STAFFING ACTIVITY

The ceiling on the total numbers employed in the Public Service imposed by the Government on March 6, 1968, had a marked effect on recruitment. However, a total of 45,552 appointments were made during the past year, 12% of which were under authority delegated to Departments by the Commission, pursuant to section 6 of the Public Service Employment Act.

Some 20,379 new appointments to the service were effected, 2,717 of them under delegated authority. This compares with 31,293 new appointments to the service during 1967. A total of 16,498 promotions within the same occupational group were also made, 1,786 under delegated authority.

The "freeze", even though an easing of ceilings was allowed to permit attainment of essential program objectives, resulted in a significant decrease in the number of requests for both full-time and summer appointments. This was reflected in the overall decrease of 10,914, or almost a third, in the number of new appointments to the service in 1968 as compared with 1967.

THE EXECUTIVE PROGRAM

The Executive Program is responsible for staffing the Executive Category and for ensuring that executive positions are filled with the best personnel available.

The identification of all executive personnel in the Public Service has been completed and a listing is being maintained and updated on a monthly basis. The Senior Manpower Inventory of personal information is now complete and qualitative data is being gathered as officers are being promoted into or within the category. The increased emphasis on mobility between positions and departments has resulted in the percentage of total appointments involving a change in departments doubling from 15% in 1966 to 30% in 1968.

The building of an inventory of persons outside the Public Service who are prospective candidates for the Executive Category has been continued to provide quick and easy access to individuals with the required background and experience as vacancies arise.

During the year, the Executive Program assisted in the preparation of a brief presented by the Public Service Commission to the Advisory Group on Executive Compensation. The brief identified the difference in executive salaries between the private and public sector as being one significant factor inhibiting effective outside recruitment of executive personnel. The increase in salaries recommended by the advisory group should help overcome this problem in 1969.

The reorganization of Government departments announced in July 1968 resulted in the recruitment and reassignment of personnel, and these activities will carry on well into 1969.

nombre total des fonctionnaires qui acquerront une connaissance raisonnable de la langue seconde sera près de trois fois supérieur à celui que l'on aurait obtenu au moyen des cours à rythme ralenti.

En 1968, 1,318 appels ont été entendus, soit une augmentation de 4 p. 100 par rapport à 1967. De ce nombre, 1,279 portaient sur des nominations, dont 939 par suite de concours restreints, et 340 par suite de promotions sans concours. Sur ces 1,279 appels, 292 ont été admis (22.1 p. 100), au regard de 216 sur 1,151 (18.7 p. 100) en 1967.

Le programme de relations publiques de la Commission avait été conçu pour favoriser un meilleur recrutement. Au cours de l'année 1968, les principaux points de ce programme ont commencé à prendre forme. On a sensiblement amélioré la présentation de la documentation destinée aux candidats et l'on a soigné la publicité faite dans les pages que les journaux consacrent aux carrières.

LA DOTATION EN PERSONNEL

GÉNÉRALITÉS

Le recrutement a été fortement affecté par le plafonnement global des effectifs de la Fonction publique qui a été décrété par le gouvernement le 6 mars 1968. Toutefois, on a procédé au cours de l'année à 45,552 nominations, dont 12 p. 100 par les ministères eux-mêmes, en vertu de la délégation des pouvoirs de la Commission et conformément à l'article 6 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

On compte 20,379 nouvelles nominations, dont 2,717 par voie d'autorité déléguée: en 1967, le nombre des nouvelles nominations s'élevait à 31,293. On a aussi accordé 16,498 promotions au sein du même groupe d'occupations, dont 1,786 par voie d'autorité déléguée.

Bien qu'un assouplissement des restrictions ait permis d'atteindre les objectifs essentiels des divers programmes, la politique de plafonnement a entraîné une diminution importante des demandes dans les domaines de l'emploi régulier et de l'emploi d'été. On enregistre donc, pour l'année 1968, une baisse globale de 10,914 nouvelles nominations à la Fonction publique, soit une diminution de près du tiers au regard de 1967.

PROGRAMME DE LA DIRECTION

Ce programme a été mis au point pour affecter aux divers postes de cadres le personnel le plus compétent qui soit.

D'autres moyens ont été mis en œuvre pour améliorer également l'image que la Fonction publique donne d'elle-même aux Canadiens. À l'automne, on a lancé une campagne de publicité dans les périodiques canadiens à grand tirage et dans les publications étudiantes des universités. Dans le cadre d'un programme cinématographique, la Commission a reçu de l'Office national du film un premier film qui s'intitule «Les Nouveaux fonctionnaires» et qui présente un aperçu général de la Fonction publique et de ses principales activités. On a commencé à tourner un second film, qui traite des secteurs des sciences pures et des sciences appliquées. À l'intention des milieux et des universités francophones, on a aussi organisé un programme spécial de conférences, afin de donner une idée plus précise du rôle de la Commission et des possibilités de carrière qu'offre la Fonction publique.

Par suite de la réorganisation gouvernementale, le Bureau des conseillers en gestion ne relève plus de la Commission, mais du futur ministère des Approvisionnements et des Services.

L'inventaire de tout le personnel de cadres de la Fonction publique est terminé; la liste de ce personnel est vérifiée et mise à jour chaque mois. Le répertoire des renseignements d'ordre personnel sur les cadres supérieurs est maintenant complet, et des données qualitatives sont recueillies à l'occasion des promotions à cette catégorie et des mutations à l'intérieur de cette catégorie. La mobilité entre les postes et les ministères a été telle que le nombre de nominations impliquant un changement de ministère est deux fois plus élevé en 1968 (30 p. 100) qu'en 1966 (15 p. 100).

On a continué à répertorier des personnes qui ne sont pas à l'emploi de la Fonction publique, mais qui seront éventuellement candidats à des postes de direction. Dès qu'une vacance se produit dans l'un ou l'autre de ces postes, ce répertoire permet de communiquer rapidement et sans peine avec ceux qui possèdent une formation et une expérience pertinentes.

En 1968, le Programme de la direction a servi à préparer le mémoire que la Commission a présenté au Groupe consultatif de la rémunération des employés de la direction dans la Fonction publique. Ce mémoire signalait que l'un des principaux obstacles au recrutement efficace du personnel de cadres à l'extérieur de la Fonction publique se trouve dans la disparité salariale qui sévit entre le secteur public et le secteur privé. Les majorations de traitement recommandées par le Groupe consultatif devraient contribuer à régler ce problème au cours de l'année 1969.

The Commission has continued its attempt to attract bilingual executive talent. Results are illustrated in the table hereunder:

Executive Category Appointments

	1966	1967	1968
Total Appointments	156	104	135
Bilingual	37	29	46
% Bilingual	24%	28%	34%

CAREER ASSIGNMENT PROGRAM — CAP

In April 1968, the Commission and the Treasury Board jointly initiated the Career Assignment Program (CAP) designed to develop a greater number of more effective senior managers in the Public Service. CAP is administered within the Executive Program of the Commission. Officers with senior managerial potential are selected by their departments, follow a 12-week "in-residence" management training course and receive a number of developmental work assignments in departments or agencies, both outside and in their "home" departments, or again outside the federal Public Service.

The selections for the first three programs have been made from 34 participating departments and agencies. In 1968, the number selected for the full rotational program, rather than for the training course only, increased from 11 on the first course to 18 on the second and to 28 on the third. The 11 officers who attended the first 12-week course, September to December 1968, have been assigned interdepartmentally. Some of the officers who have entered the full program to participate in the 1969 April and September courses will be assigned outside the Public Service.

Initial enquiries have indicated considerable interest in exchanges or unilateral assignments to outside organizations and, in 1969, special attention will be given to developing this dimension of CAP.

EDUCATIONAL LIAISON

Good liaison with educational institutions at the secondary, post-secondary and university levels is essential to attract to the Public Service well-qualified persons and to ensure that they are placed in jobs of adequate professional content. During 1968, the liaison function of the Staffing

Branch was under review to increase the number of meaningful contacts with the newer institutions and to maintain the relationships already established with other universities and institutes.

The Commission's staff has continued to work with Canadian universities to determine how recurring shortages of people with specific kinds of qualifications may be overcome.

In 1968, a need for energy economists with post-graduate degrees was identified. Through the co-ordinated efforts of Government agencies and the Commission, the York University Graduate School will offer a course in this discipline in the fall of 1969.

Through career expositions, occupational nights, travelling exhibits, conferences with directors of guidance and other school officials, the Commission has continued its liaison function with secondary school systems. There exists a need to stimulate an interest in Government employment among those students who will enter the labour force upon completion of secondary school, even more so among students who will continue on to university.

UNIVERSITY RECRUITMENT

Vigorous efforts to recruit university graduates were continued in 1968. The table on page 10 compares results of the five university recruitment programs conducted in 1968 with those of the three previous years.

The proportion of bilingual candidates appointed as a result of university recruitment campaigns rose from 14% in 1965-66 to 20% in 1966-67 and 21.5% in 1967-68. While final figures for 1968-69 are not yet available, the proportion of bilingual graduates already appointed is somewhat higher than in 1967-68.

The proportion of bilingual graduates appointed to applied sciences groups rose from 18.6% in 1965-66 to 30.4% in 1967-68. Appointments to date from the 1968-69 university recruiting campaign have been running at almost 35%.

La réorganisation des ministères, annoncée en juillet 1968, a eu des conséquences sur le recrutement et sur la réaffectation du personnel. Les problèmes ainsi soulevés continueront de recevoir une attention particulière en 1969.

La Commission s'est encore efforcée d'attirer du personnel bilingue de direction: le tableau suivant illustre les résultats de cette politique.

Nominations à la catégorie de la direction

	1966	1967	1968
Total des nominations	156	104	135
Personnel bilingue	37	29	46
% de personnel bilingue	24%	28%	34%

PROGRAMME D'AFFECTION DES CADRES (PAC)

En avril 1968, la Commission et le Conseil du Trésor mettaient conjointement ce programme en oeuvre (PAC), afin de doter la Fonction publique d'un plus grand nombre de cadres supérieurs vraiment compétents. Ce PAC fait partie du Programme de la direction mis au point par la Commission. Une fois choisis par leur ministère respectif pour leurs aptitudes à la haute administration, des fonctionnaires suivent «en résidence» un cours de gestion d'une durée de 12 semaines, et sont affectés à divers postes qui leur fournissent l'occasion d'élargir et d'enrichir leur expérience du travail. Ces affectations se font soit à l'intérieur de leur ministère d'appartenance, soit à des postes relevant d'autres ministères ou organismes, soit même à l'extérieur de la Fonction publique fédérale.

Les fonctionnaires qui ont pris part aux trois premiers programmes provenaient de 34 ministères ou organismes différents. En 1968, le nombre des fonctionnaires choisis pour le programme complet de roulement, non pour le simple cours de formation, est passé de 11 au premier cours, à 18 au deuxième, et à 28 au troisième. Les 11 fonctionnaires inscrits au premier cours de 12 semaines, s'échelonnant de septembre à décembre 1968, ont été affectés à divers ministères. D'autres, inscrits au programme complet, comprenant les deux séries de cours (avril et de septembre 1969, seront nommés à des postes hors de la Fonction publique.

Une analyse rapide montre que le régime des échanges ou des affectations unilatérales auprès d'organismes extérieurs est du plus haut intérêt: aussi s'efforce-t-on, en 1969, de développer tout particulièrement cet aspect du programme (PAC).

RELATIONS AVEC LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT

Il importe d'entretenir de bonnes relations avec les maisons d'enseignement aux niveaux secondaire, collégial et universitaire, afin d'attirer des candidats compétents à la Fonction publique. Il importe également d'affecter ces candidats à des postes correspondant à leur valeur professionnelle. En 1968, on a révisé la politique de liaison de la Direction des cadres, en vue d'augmenter les contacts prometteurs avec les nouvelles maisons d'enseignement et de soigner les relations déjà établies avec les autres.

Avec le concours des universités canadiennes, le personnel de la Commission a continué d'étudier les moyens de remédier à la pénurie chronique de candidats capables d'occuper certains postes.

En 1968, on a constaté que les diplômés en économie de l'énergie n'étaient pas assez nombreux. En réponse aux efforts conjugués des organismes gouvernementaux et de la Commission, l'université York offrira à l'automne 1969 un cours avancé en cette discipline.

D'autres initiatives ont contribué à entretenir les relations de la Commission avec les écoles secondaires: journées ou semaines d'information sur les carrières, expositions itinérantes, entretiens avec les responsables de l'orientation professionnelle et avec d'autres représentants du milieu scolaire. Il faut intéresser à la Fonction publique les étudiants qui se présenteront sur le marché du travail au lendemain des études secondaires. Davantage encore ceux qui s'orientent vers l'université.

RECRUTEMENT AUPRÈS DES UNIVERSITÉS

En 1968, le recrutement des diplômés d'université a fait encore l'objet d'efforts sérieux. Le tableau de la page 11 permet de comparer les résultats obtenus en 1968 à ceux des trois années précédentes pour les cinq programmes de recrutement.

Le nombre des candidats bilingues nommés à la suite des campagnes en faveur du recrutement universitaire est passé de 14 p. 100 en 1965-1966 à 20 p. 100 en 1966-1967, et à 21,5 p. 100 en 1967-1968. On n'a pas encore de relevé définitif pour 1968-1969, mais la proportion des diplômés bilingues est déjà légèrement supérieure à celle de 1967-1968.

Le nombre des diplômés bilingues affectés aux groupes des sciences appliquées est passé de 18,6 p. 100 en 1965-1966 à 30,4 p. 100 en 1967-1968. Jusqu'à maintenant, le taux des nominations de personnes bilingues consécutives au programme de recrutement universitaire de 1968-1969 se situe aux environs de 35 p. 100.

Results of University Recruitment Programs

	1965-66	1966-67	1967-68	1968-69
Administrative Trainee Group				
No. of Applications	2,105	2,972	3,941	4,013
No. Appointed	138	202	172	*
Foreign Affairs Group				
No. of Applications	787	1,169	2,053	1,746
No. Appointed	78	83	44	*
Social-Economic Groups				
No. of Applications	**	**	792	776
No. Appointed	**	**	97	*
Bio-Physical Groups				
No. of Applications	855	1,369	1,385	1,440
No. Appointed	163	164	139	*
Applied Science Groups				
No. of Applications	234	416	567	744
No. Appointed	70	71	79	*
Total All Groups				
No. of Applications	3,981	5,926	8,738	8,719
No. Appointed	449	520	531	*

* Figures for appointments resulting from the 1968-69 university recruitment programs are not yet complete.

** Prior to 1967-68, university recruitment for the social-economic groups was included in the administrative trainee recruitment program.

Bilingual graduates appointed to the social-economic groups accounted for 25% of total intake from the university campaign. Bilingual recruits into the administrative trainee and the foreign service officer groups during the past two years have been in excess of 25%.

The 1968 campaign to recruit administrative trainees for appointment to the Public Service in 1969 recognized the increasing demand for graduates of the faculties of business administration and commerce and for persons with specialization in economics, computer science and mathematics. As a consequence, these needs were stressed in the Commission's advertising material and in dealings with university representatives. Efforts were continued to increase student awareness of career opportunities in the Public Service and to inform students of the bilingual and

bicultural aspects of federal public administration.

Co-operative Program

The Commission's Staffing Branch co-ordinates the participation of Government departments in co-operative programs to give students a varied and increasingly responsible experience in their specialty. The programs, which consist of four-month terms of study alternating with four-month terms of work experience, cover civil, electrical and mechanical engineering and, to a lesser extent, aeronautical, chemical, geological, industrial, mining and metallurgical engineering, various areas of chemistry and physics, and the computer sciences.

The bio-physical sciences program was responsible for the appointment of approximately 15 Waterloo University co-operative students during the three work periods in 1968. These students were placed at various locations in Canada, in laboratories of the Departments of Agriculture, National Health and Welfare; Energy, Mines and Resources and Fisheries. Most of the students were in applied chemistry courses, a few pursuing studies in applied physics.

Thirty students in applied sciences in the co-operative education programs at the universities of Waterloo and Sherbrooke were employed in four-month work periods in various departments.

Discussions were held with Memorial University concerning the introduction of a co-operative engineering program there in 1969.

Operation Retrieval

In the past year, 33 positions were filled by Canadian students returning from post-graduate studies in the United States. In 1968, the Commission's staff was again represented on one of eight teams in Operation Retrieval.

Summer Employment

The new career introductory program in the biological and physical sciences has brought together university faculty members, departmental scientists and Commission

Résultats des programmes du recrutement universitaire

	1965-66	1966-67	1967-68	1968-69
Groupe des stagiaires en administration				
Nombre de demandes	2,105	2,972	3,941	4,013
Nombre de nominations	138	202	172	*
Groupe des agents des affaires extérieures				
Nombre de demandes	787	1,169	2,053	1,746
Nombre de nominations	78	83	44	*
Groupes socio-économiques				
Nombre de demandes	**	**	792	776
Nombre de nominations	**	**	97	*
Groupes des sciences biophysiques				
Nombre de demandes	855	1,369	1,385	1,440
Nombre de nominations	163	164	139	*
Groupes des sciences appliquées				
Nombre de demandes	234	416	567	744
Nombre de nominations	70	71	79	*
Total des groupes				
Nombre de demandes	3,981	5,926	8,738	8,719
Nombre de nominations	449	520	531	*

* Le chiffre des nominations consécutives aux programmes du recrutement universitaire de l'année 1968-1969 n'est pas encore complet.

** Avant 1967-1968, le recrutement universitaire dans le secteur socio-économique faisait partie du programme de recrutement des stagiaires en administration.

Le nombre des diplômés bilingues affectés aux groupes des sciences socio-économiques représente 25 p. 100 du résultat global de la campagne de recrutement menée en milieu universitaire. Dans le groupe des stagiaires en administration et dans celui des agents des affaires extérieures, le nombre des recrues bilingues a dépassé la proportion de 25 p. 100 au cours des deux dernières années.

En 1968, la campagne pour recruter des stagiaires en administration qui seraient éligibles à la Fonction publique en 1969 a révélé le besoin croissant de diplômés en gestion de l'entreprise, soit en sciences commerciales, ainsi que de spécialistes de l'économie, de l'informatique et des mathématiques. Ces besoins ont été soulignés dans la documentation publicitaire préparée par la Commission, et dans des discussions avec les représentants des milieux universitaires. On a tenté de nouveaux efforts pour sensibiliser les étudiants aux

avantages de carrière que leur offre la Fonction publique, et pour les renseigner sur son caractère bilingue et biculturel.

Programmes conjoints

En coordination avec la Direction des cadres de la Commission, les divers ministères de l'État participent à des programmes conjoints qui visent à donner aux étudiants une expérience diversifiée et à leur confier des responsabilités croissantes dans le champ de leur spécialité. Ces programmes comportent des périodes alternées de quatre mois d'études et de quatre mois de travail dans les divers secteurs du génie: civil, électrique, mécanique et, à un moindre degré, aéronautique, chimique, géologique, industriel, minier et métallurgique. À quoi il faut ajouter divers secteurs de la chimie et de la physique, sans oublier l'informatique.

Pour les trois périodes de travail de 1968, le programme du secteur des sciences biophysiques prévoyait l'affectation de près d'une quinzaine d'étudiants coopérants en provenance de l'Université de Waterloo. On leur a procuré des postes à divers endroits du Canada, dans les laboratoires des ministères suivants: Agriculture, Santé nationale et Bien-être social, Énergie, Mines et Ressources, Pêcheries. La plupart de ces étudiants suivaient des cours de chimie appliquée; un petit nombre d'entre eux, des cours de physique appliquée.

En vertu de cette politique des programmes conjoints, divers ministères ont employé pendant des périodes de quatre mois une trentaine d'étudiants de sciences appliquées, inscrits aux universités de Waterloo et de Sherbrooke.

La mise en oeuvre en 1969 d'un programme conjoint dans le domaine du génie a fait l'objet de discussions avec les représentants de l'université Memorial.

Opération Rapatriement

En 1968, 33 postes ont été confiés à des diplômés qui rentraient d'un séjour d'études supérieures aux États-Unis. Le personnel de la Commission avait de nouveau un représentant dans l'une des huit équipes de l'opération Rapatriement.

Emplois d'été

Le nouveau programme d'initiation aux carrières dans les sciences biologiques et physiques suppose la meilleure sélection possible des candidats aux emplois d'été. À cet effet, on a organisé une collaboration beaucoup plus étroite entre les représentants des universités, les scientifiques attachés à certains ministères et des

officers in a much closer relationship in candidate selection for summer positions. This approach was adopted in order to improve the quality of the individuals employed during the summer and attract students of high potential to permanent employment in the Public Service. As a result, interest in summer employment has increased: in 1969, some 25% of the 1,300 summer jobs in these fields will be filled through this program.

In 1968, the Commission continued the program for the summer employment of Canadian students in the administrative and foreign service, and social-economic fields. This program is restricted to students in the penultimate year of studies leading to an honours bachelor degree, or the equivalent; to those who are in the final year of a course leading to a bachelor's degree and who will be registering in a post-graduate course for the ensuing academic year, or to post-graduate students. In 1968, 126 English-speaking and 90 French-speaking students were appointed through this program.

The Commission also operates two summer internship programs designed to attract French-speaking students to the Public Service. One, aimed at science students, resulted in 12 placements in English-language environments in various locations across the country; the other, concerned with the administrative and foreign service, and social-economic fields, resulted in 41 appointments.

The applied sciences program was again active in the university summer employment field in 1968 through the co-operation of the Commission's regional offices and work-sharing arrangements with departments. Over 4,000 applications were reviewed and 539 students engaged on various engineering and architectural assignments throughout Canada.

TECHNOLOGICAL INSTITUTE RECRUITMENT

The Commission's recruiting campaign in the colleges of applied arts and technology and the institutes of technology has expanded with the growth of these institutions. In 1964, there were 25 institutes of technology in Canada, compared to 60 in 1968; during the same period, the number of graduates has increased from 4,000 to 11,000 and in 1969 will reach approximately 19,000. Some 40 new institutions in Ontario and Quebec will not reach their anticipated enrolment until 1971.

In Ontario, a new two-year certificate course has been created which will run simultaneously with the already established three-year course. In Quebec, colleges of general and professional education (CEGEP) have recently come into being. These developments are making available an increasing number of graduates for employment in business and public administration, accounting, telecommunications, bio- and engineering technology, library science, social welfare services, forestry and, more recently, computer engineering.

Studies on the utilization already made by the Public Service of these graduates as support staff in administration and in the social and library sciences have resulted in the development by the institutions concerned of courses designed to meet these specific needs. Although the manpower ceiling imposed in 1968 limited the number of graduates employed, 206 were appointed to continuing positions. The following table shows their distribution by activity:

Computer Sciences	20
Bio-Physical Sciences	4
Applied Sciences	10
Commerce	3
Administrative	
TOTAL	206

SPECIAL RECRUITMENT CAMPAIGNS

The Commission conducted extensive recruitment campaigns during 1968 to alleviate shortages and to meet departmental requests for staffing action:

- campaigns were conducted to meet the shortage of professional personnel in law, social work, psychology, the library sciences and historic research;
- there was a marked shortage of economists at the intermediate and senior levels. Despite recruiting efforts in Canada and overseas, it was not possible to meet fully the staffing requests of the new established Canadian Transportation Commission for transportation economists;
- a successful campaign was conducted in foreign countries in western Europe to recruit organizational and methods, and computer science personnel.

membres de la Commission. On a voulu par là assurer le recrutement des candidats les plus aptes et inciter du même coup les étudiants supérieurement doués à faire carrière dans la Fonction publique. Ces mesures ont fait croître l'intérêt porté par les étudiants aux emplois d'été. En 1969, près de 25 p. 100 des 1,300 emplois d'été dans le secteur des sciences précitées seront adjudgés en vertu de ce programme d'initiation aux carrières.

En 1968, la Commission a poursuivi son programme d'emplois d'été à l'intention des étudiants canadiens qui se spécialisent dans les domaines de l'administration, du service extérieur et des questions socio-économiques. Ce programme est réservé aux catégories suivantes d'étudiants: ceux qui font l'avant-dernière année du cours menant au baccalauréat spécialisé ou à un diplôme équivalent; ceux qui font la dernière année d'un cours de baccalauréat et qui s'inscriront à un cours de niveau supérieur l'année suivante; ceux qui suivent les cours supérieurs. En 1968, 126 étudiants anglophones et 90 de langue française ont été affectés à des postes en vertu de ce programme.

La Commission administre en outre deux programmes d'internat d'été, afin d'attirer les étudiants de langue française à la Fonction publique. Un premier programme, destiné aux étudiants de sciences, a permis à 2 d'entre eux de travailler dans des milieux anglophones au Canada. Un autre programme, conçu en fonction des secteurs de l'administration, du service extérieur et des questions socio-économiques, a permis à 41 candidats d'obtenir une affectation dans la Fonction publique.

Grâce à la collaboration des bureaux régionaux de la Commission et à des ententes avec les ministères sur le partage du travail, les responsables du programme des sciences appliquées ont joué encore un rôle actif dans l'organisation des emplois d'été pour les étudiants. Plus de 2000 demandes d'emploi ont été examinées et 539 étudiants ont occupé divers postes dans le domaine du génie et de l'architecture, à travers le Canada.

RECRUTEMENT AUPRÈS DES INSTITUTS DE TECHNOLOGIE

Auprès des collèges d'arts appliqués et de technologie, de même qu'auprès des instituts de technologie, la Commission a mené une campagne de recrutement qui s'est développée au rythme de l'expansion de ces établissements. En 1964, le Canada comptait 25 instituts de technologie, au regard de 60 en 1968. Au cours de la même période, le nombre des diplômés est passé de 4,000 à 11,000, et il atteindra environ 19,000 en 1969. Dans les provinces d'Ontario et de Québec, une quarantaine de nouvelles maisons d'enseignement ne décrocheront vrai-

semblablement pas de diplômes avant 1971. En Ontario, l'inauguration d'un cours de trois ans menant à un certificat et chevauchant le cours de trois ans; au Québec, la mise sur pied des collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP), concourent à la formation d'un nombre croissant de diplômés qui pourront remplir des fonctions dans les secteurs suivants: gestion de l'entreprise, administration publique, comptabilité, télécommunications, biologie, génie, bibliothéconomie, bien-être social, génie forestier, ainsi qu'en informatique, technique tout récemment offerte par ces collèges.

On a étudié l'utilisation que la Fonction publique a déjà faite de ces diplômés dans des fonctions de soutien administratif, dans le domaine des sciences sociales, dans celui de la bibliothéconomie. Cette étude a aidé les maisons d'enseignement concernées à mettre de nouveaux cours au point, afin de répondre à ces besoins précis. Bien que le plafonnement de 1968 ait gêné l'embauche des diplômés, 206 d'entre eux ont obtenu des postes permanents. Le tableau suivant indique leur répartition entre les divers secteurs d'activité:

Informatique	20
Sciences biophysiques	43
Sciences appliquées	100
Commerce	35
Administration	8
TOTAL	206

CAMPAGNES SPÉCIALES DE RECRUTEMENT

En 1968, la Commission a mené d'importantes campagnes de recrutement, afin de remédier à la pénurie de spécialistes et de répondre aux ministères qui réclamaient de l'action dans le domaine de la dotation en personnel:

- On a entrepris des campagnes pour recruter du personnel professionnel en droit, en service social, en psychologie, en bibliothéconomie et en histoire.
- Il y avait pénurie grave d'économistes aux niveaux intermédiaire et supérieur du personnel de cadre. Malgré les efforts accomplis au pays et outre-mer, il n'a pas été possible de trouver assez d'économistes spécialisés dans les problèmes du transport pour remplir tous les postes de la nouvelle Commission canadienne des transports qui leur sont offerts.
- On a obtenu un franc succès en recrutant dans quatre pays de l'Europe occidentale du personnel qualifié dans l'organisation, les méthodes et la science de l'informatique.

- an intensive and successful recruiting drive was launched in the late fall of 1968 in metropolitan areas for manpower planning, classification and staff relations specialists. Although 50 qualified persons were found, there is still a serious shortage of skilled personnel in this special field;
- since the inception of the librarian-in-training program in 1966, 11 departments have participated with the result that vacancies for librarians in the Public Service have decreased by 50%. Younger staff, appointed at the trainee level, are now beginning to enter the first working or supervisory levels in some of the larger libraries. The first group of librarians-in-training, who entered the program in 1966, will complete their employment commitment in June 1969. The 11 new trainees selected in 1968 will complete the full program by 1971;
- in 1968, 20 students were sponsored in the new translator training program designed to give specialized training at the post-graduate level to 50 classical B.A. graduates during the period 1968-1973. This program comprises three years of full-time attendance at the University of Montreal, with six to eight months' work in the intervening summers, followed by three years of employment with the Bureau for Translations in Ottawa. Planning is now under way for the extension of this program to the University of Ottawa in 1969;
- the Commission repeated the program launched in 1967 to meet the continuing shortage of economists, statisticians and librarians through the part-time employment of women graduates who were not available for work on a full-time basis;
- a special program was developed to select 70 high school students to undertake training as Air Traffic Controllers;
- the first graduates in landscape architecture from Canadian universities will not be available for full time employment until 1969. Accordingly, it has been necessary to recruit this resource in the United States. In 1968, a team representing the

National Parks Branch of the Department of Indian Affairs and Northern Development visited universities in California and this resulted in the filling of a number of positions;

- the bio-physical sciences program conducted a special recruiting campaign in the United Kingdom and western Europe in the spring of 1968 in an attempt to meet requirements for scientists with specialized training in research;
- in the National Capital Region, there was an increased demand for experienced bilingual stenographers and secretaries which could not always be met. This problem is rendered even more acute due to the general shortage of junior stenographers at the entrance level who should normally constitute the principal source for the filling of positions at the senior levels once they have acquired the experience required.

SPECIAL PROGRAM FOR EMPLOYMENT OF MENTALLY RETARDED PERSONS

The pilot project announced in December 1967 to provide for the employment in the Public Service in the Ottawa area of mentally retarded persons has been implemented. Notwithstanding the imposition of manpower ceilings on departmental establishments, the Commission was able to appoint several mentally retarded persons to the types of positions envisaged under this program. The initial success of the project encouraged the Commission to extend the program throughout Canada.

PLACEMENT AND APPOINTMENT OF PERSONS WITH CRIMINAL RECORDS

In dealing with persons who have a criminal record the policy of the Public Service Commission, like that of other good employers, is to assist in the rehabilitation and re-establishment of such persons in a working environment.

The application for employment forms now in use do not require candidates to disclose information regarding convictions for criminal offences. The staffing officer may be made aware of such information by the candidate himself during an interview, through representation on behalf of the candidate by officers of the John Howard or Elizabeth Fry Societies as part of their rehabilitation program, or as a result of the security clearance required when a position has been designated by the deputy head as sensitive.

Each placement of an individual with a criminal record is judged on its own merits and on the basis of the particular position to be filled. A record of criminal offence

- Une campagne intensive et réussie a été menée à la fin de 1968 dans les régions métropolitaines, pour recruter des spécialistes de la planification et de la classification de la main-d'oeuvre, ainsi que des spécialistes des relations de travail. Bien qu'on ait trouvé 50 personnes qualifiées, ce secteur souffre toujours d'une carence sérieuse de personnel spécialisé.
- Depuis la mise en oeuvre, en 1966, du programme destiné aux stagiaires en bibliothéconomie, la participation de 11 ministères a réduit de moitié le nombre des vacances à combler dans la Fonction publique. Du personnel jeune, nommé à titre de stagiaire, commence maintenant à accéder aux premiers niveaux de travail ou de surveillance dans certaines bibliothèques importantes. Le premier groupe de stagiaires qui a pris part au programme de 1966 terminera son contrat de travail en juin 1969. Les 11 nouveaux stagiaires choisis en 1968 compléteront le programme intégral en 1971.
- En 1968, 20 étudiants ont été inscrits au nouveau programme de formation en traduction, programme conçu pour donner, entre 1968 et 1973, une formation supérieure en ce domaine à 50 bacheliers ès arts. Ce programme comprend trois années d'études régulières à l'Université de Montréal ainsi qu'une période de travail d'été d'une durée totale de 6 à 8 mois, à répartir entre les années scolaires. Il prévoit encore trois années de service au Bureau des traductions à Ottawa, après ces études universitaires. On projette présentement d'appliquer le même programme à l'Université d'Ottawa en 1969.
- En 1968, la Commission a repris le programme adopté en 1967 en vue de remédier à la pénurie constante d'économistes, de statisticiens et de bibliothécaires, par recours au service à temps partiel de femmes mariées munies de diplômes universitaires, mais qui ne sont pas disponibles pour du travail à temps complet.
- Un programme spécial a été mis au point pour recruter 70 diplômés d'écoles secondaires qui pourraient recevoir avec profit une formation de contrôleurs de la circulation aérienne.
- Les premiers diplômés des universités canadiennes en architecture paysagiste ne seront pas disponibles avant 1969 pour un emploi à temps complet. Il a donc fallu recruter des candidats aux États-Unis. En 1968, une équipe représentant la Direction des parcs nationaux du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien s'est

rendue à cette fin dans certaines universités californiennes. Cette démarche a permis de combler un certain nombre de vacances.

- Les responsables du programme des sciences biophysiques ont entrepris, au printemps de 1968, une campagne spéciale de recrutement dans les pays du Royaume-Uni et en Europe occidentale, pour essayer par là de pallier la pénurie de scientifiques spécialisés dans la recherche.
- Dans la région de la capitale nationale, on a enregistré une demande accrue de sténographes et de secrétaires bilingues d'expérience, demande à laquelle il n'a pas toujours été possible de satisfaire. Ce problème est d'autant plus aigu qu'il y a pénurie générale de débutants en ce domaine; or, ceux-ci devraient normalement constituer la source principale de recrutement pour les niveaux supérieurs.

PROGRAMME SPÉCIAL POUR ARRIÉRÉS MENTAUX

On a réalisé le projet-pilote annoncé en décembre 1967 en vue de procurer du travail dans la Fonction publique aux arriérés mentaux de la région d'Ottawa. Malgré le plafonnement réglementaire des effectifs des ministères, la Commission a pu affecter bon nombre d'arriérés mentaux aux tâches prévues dans ce projet. Les premiers succès obtenus dans cette voie ont encouragé la Commission à étendre ce programme à tout le Canada.

NOMINATION DE PERSONNES AYANT UN CASIER JUDICIAIRE

En de tels cas, la politique de la Commission ressemble à celle d'autres bons employeurs: fournir à ces personnes un milieu de travail qui les aide à se réhabiliter et à refaire leur vie.

Les formules réglementaires de demande d'emploi n'obligent pas le candidat à divulguer les condamnations pour délits criminels. Le responsable de la dotation en personnel peut en être informé de diverses manières: il peut les apprendre du candidat lui-même, au cours d'une entrevue; dans les représentations que les mandataires des sociétés de réhabilitation John Howard ou Elizabeth Fry jugeront utile de soumettre en faveur du candidat; par le service de sécurité, si le poste dont il s'agit lui a été signalé par le sous-chef comme difficilement compatible avec un casier judiciaire. En bref, chacun de ces cas est apprécié de manière objective et compte tenu du poste à remplir. Un casier judiciaire n'exclut pas nécessairement toute affectation dans la Fonction publique.

is not, of itself, a barrier to appointment in the Public Service.

DELEGATION

The Commission has, pursuant to section 6 of the Public Service Employment Act, continued its program of delegation to departments of its authority to make certain appointments under a planned and controlled system which will ensure the preservation of the merit principle.

During 1968, the Commission authorized deputy heads, by signed delegation agreements, to make all appointments to and from within the Operational Category. Under these agreements, the Department of Manpower and Immigration, through its Manpower Centres, provides a recruitment and referral service. The Post Office Department assumed full responsibility for the complete staffing function, including recruitment, for the Postal Operations Group.

The Commission also explored the possibility of delegating authority to make appointments in the Administrative Support Category through the testing of a delegation model in five selected departments. As a result of this test, a total of 16 departments assumed delegated responsibility for the Administrative Support Category by the end of 1968.

The Commission was prevented from achieving its goal of 100% delegation in the Administrative Support and Operational Categories due to the inability of the Canada Manpower Centres to assume the full range of responsibilities envisaged for them and by the delays of collective bargaining and conversion in the Operational Category. By the end of 1968, however, nearly all appointments in the Operational Category and approximately 60% of those in the Administrative Support Category were being made under delegated authority (See Appendix J). By the end of 1969, the Commission plans to extend delegation to appropriate portions of the Administrative and Foreign Service, the Technical and the Scientific and Professional categories.

SELECTION STANDARDS

By year end 1968, selection standards in final form had been issued for all but two occupational groups in the Operational and the Administrative Support categories. Plans provide for publication of interim selection standards for the Administrative and Foreign Service, the Technical, and the Scientific and Professional categories before the

end of 1969.

MONITORING AND AUDITING

Delegation of staffing authority to departments and agencies does not imply abdication of the Commission's responsibility to make appointments in accordance with the merit principle. Authority can be delegated; responsibility cannot. The Commission, therefore, had to develop a capability to monitor appointments made under delegated authority.

A plan for monitoring staffing actions has been approved and steps have been taken to put it into effect. Under this plan, monitoring consists in a review of the staffing activities of departments by periodic examination of their documents. Their selection and appointment practices are also reviewed to determine the adequacy of their performance in maintaining the merit principle and in adhering to the requirements of the Public Service Employment Act and Regulations.

A monitoring division at headquarters provides policy and procedural direction, and co-ordination of the monitoring activities. The Commission's regional and district offices are responsible for monitoring the staffing activities of departments and agencies exercising delegated staffing authority in their geographic area.

DATA STREAM

The Public Service Employment Act requires the Commission to ensure that capable, qualified people are available and, when required, appointed in accordance with the merit principle and the other provisions of the Act for all positions in the Public Service. A feasibility study established the requirement for an integrated computerized management information system, supplementary to and compatible with the Central Personnel Record System of the Dominion Bureau of Statistics, in order to meet this responsibility in the most efficient and economic way. The ensuing report recommended the acquisition of a medium scale communications-oriented computer system in order to fulfil the related data processing and retrieval needs of the Staffing Branch. The integrated information system is called Data Stream.

DÉLÉGATION

Conformément à l'article 6 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission continue de déléguer aux ministères le pouvoir de procéder à certaines nominations. Ces nominations par voie d'autorité déléguée doivent suivre des normes de planification et de contrôle qui ont été établies pour assurer le respect du principe du mérite.

Au cours de 1968, la Commission a autorisé les sous-chefs, aux termes d'ententes dûment signées, à nommer tout le personnel de la catégorie de l'exploitation, que ce personnel fasse déjà partie ou non de cette catégorie. En vertu de ces ententes, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, par le truchement de ses Centres de main-d'oeuvre, assure un service de recrutement et de recommandation. Quant au ministère des Postes, il a l'entière responsabilité de se doter lui-même en personnel, responsabilité qui s'étend même au recrutement du groupe chargé de la manutention du courrier.

Pour voir dans quelle mesure elle pouvait également déléguer ses pouvoirs de nomination du personnel de la catégorie du soutien administratif, la Commission a mis à l'essai un modèle de délégation dans cinq ministères. Cet essai s'est montré assez concluant pour que seize ministères, vers la fin de 1968, se soient vu déléguer des pouvoirs de nomination dans cette catégorie.

La Commission souhaitait déléguer tous ses pouvoirs de nomination dans les deux catégories précitées de l'exploitation et du soutien administratif. Elle n'y est pas encore parvenue pour deux raisons: incapacité des Centres de main-d'oeuvre du Canada d'assumer tout le champ de responsabilités qu'on avait prévu leur confier; retards dans les négociations collectives et les tâches de reconversion, au sein de la catégorie de l'exploitation. En dépit de ces difficultés, à la fin de 1968, presque toutes les nominations du personnel de la catégorie de l'exploitation et près de 60 p. 100 des nominations du personnel de la catégorie du soutien administratif ont été faites par voie d'autorité déléguée. D'ici la fin de 1969, la Commission projette d'étendre le régime de délégation à des secteurs particuliers des trois catégories suivantes: catégorie administrative et du service extérieur; catégorie technique; catégorie scientifique et professionnelle.

NORMES DE SÉLECTION

À la fin de 1968, les normes définitives de sélection avaient été publiées pour tous les groupes — moins deux — d'occupations dans les catégories de l'exploitation et du soutien administratif. On prévoit publier d'ici la fin de 1969 des normes provisoires de sélection pour trois autres catégories: la catégorie administrative et du service exté-

rieur; la catégorie technique; la catégorie scientifique et professionnelle.

CONTRÔLE DE LA DÉLÉGATION

En déléguant aux ministères et aux organismes le pouvoir de dotation en personnel, la Commission ne renonce pas pour autant à sa responsabilité d'assurer le respect du principe du mérite dans les nominations. Les pouvoirs peuvent être délégués, non les responsabilités. La Commission devait donc se donner un régime efficace de contrôle des nominations faites en vertu de la délégation des pouvoirs.

On a approuvé un système de contrôle de la dotation en personnel et pris des mesures pour l'appliquer. Ce système de contrôle comporte l'examen périodique des documents des ministères et la surveillance de la manière dont ils sélectionnent et nomment les candidats. Tout ceci, encore une fois, pour assurer le respect du principe du mérite et la conformité avec les exigences de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'administration centrale possède une division du contrôle, qui fournit les directives touchant les politiques et les procédures, et qui voit à la coordination de la surveillance. Les bureaux régionaux et les bureaux de districts de la Commission sont chargés de vérifier dans leur territoire la dotation en personnel qui est pratiquée par les ministères et les organismes en vertu du régime de la délégation des pouvoirs.

SYSTÈME D'INFORMATION INTÉGRÉE

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique stipule que la Commission doit veiller à ce qu'un personnel qualifié soit en disponibilité et, s'il y a lieu, reçoive des affectations dans tous les postes de la Fonction publique, conformément au principe du mérite et à toutes les autres dispositions de la Loi. Une étude portant sur les conditions concrètes d'application a établi qu'on devait recourir à un système informatique d'intégration des renseignements administratifs. Ce système est compatible avec les dispositifs actuels et il viendra compléter le Service central des renseignements sur le personnel, qui fait partie du Bureau fédéral de la statistique. Il permettra à la Commission de s'acquitter aussi efficacement et aussi économiquement que possible de ses responsabilités en ce domaine. Le rapport de l'étude précitée recommandait la mise en place d'un ensemble informatique de dimension moyenne, orienté sur les communications, de manière à fournir à la Direction des cadres le moyen de traiter les renseignements et de faire les relevés en accord avec ses besoins. C'est le système d'information intégrée.

En décembre 1968, on a doté la Division de la

In December 1968, the new Computer System Development Division of the Staffing Branch's Planning Directorate was established as the first step towards the implementation of Data Stream to:

- provide for the optimum integration of all manpower inventories currently maintained or being developed on an ad hoc basis in the Staffing Branch (e.g., applicant files, candidate inventories and in-service manpower inventories). This integration will support the Commission policy aimed at effective recruitment and development of manpower within well defined budget limits;
- allow the Commission to implement appropriate systems and methods for the appraisal and career development of Public Service employees;
- provide timely and comprehensive information about the operational status of staffing programs;
- promote effective monitoring of delegated staffing activities;
- promote effective analysis of both centrally administered and delegated staffing activities;
- limit the need for additional manpower in the clerical support areas of the Staffing Branch.

The system, which will be completely operational by April 1970, will provide for the establishment of a computer based management information system for use by the Commission and departments. This system will meet the continuing demand for competent personnel at the professional, technical and administrative levels within the Public Service.

SELECTION PROCEDURES AND TESTING

The Selection Procedures and Testing Services Division within the Staffing Branch provides a consultative service and a research capability in the field of personnel psychology.

The division is involved in a study of all phases of the staffing process and has undertaken a program of con-

struction of rating guides and tests to be used in selection, appraisal, manpower inventory, training and promotion, as well as for research purposes. The division's inventory of rating guides is available to Government departments on a service basis.

In 1968, the research program on the development of language proficiency examinations was continued. These examinations were gradually introduced in the staffing process and are used for the evaluation of second language proficiency where bilingual ability is either an essential or a desirable qualification, as well as for the 7% pay differential payable to bilingual stenographers and secretaries. Pilot studies on the validity of the language examinations were conducted to establish preliminary standards of language proficiency for each occupational category. A research framework has been developed for a validation study by occupational group and for a study of equivalence of standards between the French and English examinations.

Plans for 1969 include the construction of parallel forms for the English and French tests and the establishment of second language proficiency standards by occupational group and in relation to language training courses.

A study was undertaken with a view to developing a battery of tests designed to measure the essential qualities for success in the Executive Category. These tests should also provide a means to the Commission and to departments to evaluate employees for consideration in the Career Assignment Program and for the Executive Development courses. This study will be expanded to comprise other groups and categories in relation to all aspects of career progression and manpower planning.

Other research projects undertaken in 1968 included:

- career paths of secretaries and the possibility of using entrance level selection procedures, which take their educational and general background into account, to predict career changes and career progress;
- selection procedures, appraisal methods and career progression patterns for research scientists and research managers.

MANAGEMENT INFORMATION SERVICE

The Management Information Service gathers, and

planification de la Direction des cadres d'un nouveau Service de mise au point de l'ensemble informatique. C'était la première étape dans la réalisation du projet de système d'information intégrée. Ce système remplira les fonctions suivantes:

- assurer l'intégration optima de tous les répertoires du personnel de la Direction des cadres, qu'il s'agisse des répertoires actuels de gestion courante ou des répertoires en voie d'élaboration pour des fins spécifiques (par exemple, les dossiers et les répertoires des candidats; les répertoires du personnel de service). Cette intégration aidera la Commission dans sa politique d'efficacité dans les domaines du recrutement et de la formation du personnel, compte tenu de limites budgétaires précises;
- permettre à la Commission d'appliquer des méthodes et des systèmes appropriés dans l'évaluation des employés de la Fonction publique et dans l'organisation de leur carrière;
- fournir à point nommé des renseignements complets sur le fonctionnement des programmes de dotation en personnel;
- assurer un contrôle efficace du fonctionnement du régime de la délégation des pouvoirs dans le domaine de la dotation en personnel;
- assurer une analyse plus efficace de la dotation en personnel sous ses deux formes: par voie d'autorité directe de la part de l'administration centrale; par voie d'autorité déléguée de la part des ministères;
- réduire, à la Direction des cadres, les demandes de personnel supplémentaire pour exécuter les travaux d'écriture.

Ce système sera complété et pourra fonctionner à plein en avril 1970. Il dotera la Commission et les ministères d'un centre d'informatique de caractère administratif. Il permettra de répondre à la demande constante de personnel compétent dans les catégories professionnelle, technique et administrative de la Fonction publique.

MÉTHODES DE SÉLECTION ET SERVICE DES TESTS

La division des méthodes de sélection et du service des tests fait partie de la Direction des cadres. Elle est essentiellement un service de consultation et de recherche dans le domaine de la psychologie du personnel.

Cette division se consacre à l'étude de toutes les étapes du processus de la dotation en personnel. Elle a

entrepris de composer des guides de notation et des tests qui serviront à la sélection, à l'évaluation, à la constitution des répertoires de personnel, à la formation et à la promotion des employés, de même qu'aux objectifs de la recherche. La division met à la disposition des ministères de l'État son répertoire des guides de notation.

En 1968, on a poursuivi le programme de recherche sur le perfectionnement des examens de compétence linguistique. Ces examens ont été graduellement intégrés au processus de la dotation en personnel. On y recourt pour évaluer la compétence dans la langue seconde, lorsque le bilinguisme apparaît comme une qualification soit essentielle, soit désirable. On y recourt également pour déterminer s'il faut verser la prime de 7 p. 100 aux sténographes et aux secrétaires bilingues. On a entrepris des études-pilotes sur la validité des examens linguistiques, afin d'établir des normes préliminaires de compétence linguistique pour chacun des groupes d'occupations. On a déterminé un cadre de recherche pour étudier la validation par groupe d'occupations et l'équivalence des normes entre les examens français et les examens anglais.

On projette d'établir pour 1969 des formules parallèles pour les tests d'anglais et de français, de même que des normes de compétence dans la langue seconde pour les divers groupes d'occupations et en rapport avec les cours de formation linguistique.

On a entrepris une étude pour mettre au point un ensemble de tests qui serviront à mesurer les qualités indispensables à la catégorie de la direction. Ces tests devraient également permettre à la Commission et aux ministères d'évaluer les employés désireux de s'inscrire au Programme d'affectation des cadres et aux cours de perfectionnement du personnel de cadre. Cette étude sera élargie de manière à englober d'autres groupes et catégories, et à tenir compte de tous les aspects du déroulement d'une carrière et de la planification du personnel.

On a encore entrepris en 1968 d'autres recherches sur les points suivants:

- pistes de carrière pour les secrétaires et recours éventuel, dès leur entrée en service, à des procédures de sélection qui tiendraient compte de leur degré d'instruction et de leurs antécédents, de manière à prévoir leurs réorientations et leur progrès dans la carrière;
- méthodes de sélection et d'évaluation; modèles de déroulement de la carrière dans le cas des spécialistes de la recherche et des directeurs de recherche.

SERVICE DE L'INFORMATION GESTIONNELLE

Le Service de l'information gestionnelle collige,

lyzes and provides information on the manpower needs and resources of the Public Service and on labour market conditions.

In addition to making available to the staffing programs the management information and statistical reports they require to evaluate their activities, it also provides:

- a five-year manpower forecast for each occupa-

tional group in the Administrative and Foreign Service and the Scientific and Professional categories;

- a three-year projection of potential labour market size by occupational group;
- an integrated manpower inventory system of some 44,000 employees.

APPEALS

The year 1968 was the first full year of operation of the appeals system under the new Public Service Employment Act which came into force on March 13, 1967.

Under the new Act, the appeal board is required to make, not a recommendation to the Commission, but a final decision on the disposition of the appeal. Under this Act, there is still a right of appeal against selection for promotion (with or without competition). With regard to release and demotion, there is a right of appeal only against action taken by the deputy head on grounds of incompetence or incapacity, but not misconduct. The latter may be grieved under the provisions of the Public Service Staff Relations Act.

Of the 1,318 appeals disposed of during the past year, 1,279 were appeals against selection for appointment — including 939 against selections made in closed competitions and 340 against selection made for promotion without competition. This figure of 1,279 represents an increase of about 11% over the number of appeals against promotion in the previous year.

Of the 1,279 appeals against selections for promotion in the past year, 292 (or 22.1%) were allowed, as compared with 216 (or 18.7%) of the 1,151 heard in 1967. In 1966, the percentage of appeals allowed was 12.3%.

There were 4,834 closed competitions held throughout the Public Service in 1968, which compares with 5,514 in 1967. In 600 of these competitions (over 12%), one or more appeals were filed, an increase of approximately 3% over 1967.

During the same period, there was a substantial increase, for a total of 6,097 as compared to 5,047 in 1967, in the number of selections for promotion without competition. As a result, there were more selections made without competition (6,097) than there were closed competitions (4,834). (Under the Regulations, appoint-

ments may be made without competition in cases where an appointment is urgently required, where a competition would not result in the finding of a better qualified candidate, or where all prospective candidates can be assessed through an appraisal process.)

Of the 6,097 selections for promotion without competition, 225 (or 3.6%) were appealed, the same percentage as in 1967. Sixty-six (or 24.9%) of these appeals were upheld.

In addition to the 1,279 appeals against promotion, the Appeals Branch dealt with 37 appeals against decisions of deputy heads to recommend the release of employees for incompetence or incapacity under section 31 of the Public Service Employment Act. Nine of these appeals (24%) were allowed. There were also two appeals against the decisions of deputy heads to recommend the appointment of employees to lower grade positions under section 31 of the Act. Both of these appeals were dismissed.

Of the 1,318 appeals of all types dealt with during 1968, approximately two-thirds were heard in Ottawa and one-third in the field. As far as possible, appeals are heard in centres close to the appellants so that they may have an opportunity to be heard personally without incurring personal travelling expenses. In nearly every case, the appellant attends the hearing, whether he is represented or not. If he cannot attend, he is represented by an officer of an employee association or by counsel.

During the past year, the Appeals Branch has been publishing significant appeal board decisions for distribution to various officials of departments, the Commission and employee associations. These selected appeal board decisions, issued quarterly, have proven to be of considerable interest and value to all concerned with public personnel administration.

analyse et diffuse des renseignements sur les besoins et les ressources en personnel de la Fonction publique et sur les conditions du marché du travail.

En plus de fournir aux responsables de la dotation en personnel les renseignements gestionnels et les rapports statistiques nécessaires à l'évaluation de leur activité, ce service prépare :

- des prévisions quinquennales sur le personnel

pour chaque groupe d'occupations de la catégorie administrative et du service extérieur, de la catégorie scientifique et de la catégorie professionnelle;

- une projection triennale sur l'ampleur éventuelle du marché du travail pour chaque groupe d'occupations;
- un système d'inventaire intégré du personnel applicable à quelque 44,000 employés.

LES APPELS

Pour la première fois en 1968, on a appliqué tout au long de l'année le régime des appels prévu dans la nouvelle Loi sur l'emploi dans la Fonction publique mise en vigueur le 13 mars 1967.

Aux termes de cette Loi, le comité d'appel n'est pas simplement tenu de formuler des vœux à la Commission: il doit prendre une décision finale sur l'objet d'un appel. La Loi permet encore d'en appeler d'une promotion obtenue avec ou sans concours. Dans le cas des renvois et des rétrogradations, le droit d'appel ne s'applique qu'aux mesures prises par le sous-chef pour des motifs d'incompétence ou d'incapacité, non pour des motifs de mauvaise conduite. Dans le cas d'inconduite, les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoient la possibilité de formuler des griefs.

Des 1,318 causes en appel qui ont été jugées au cours de l'année, 1,279 étaient des causes d'appel dans le domaine des nominations, soit 939 au sujet de nominations consécutives à un concours restreint, et 240 au sujet de promotions adjugées sans concours. Ce chiffre de 1,279 représente une majoration d'environ 11 p. 100 du nombre d'appels de l'année précédente.

De ces 1,279 appelants, 292 ont obtenu gain de cause, soit une proportion de 22.1 p. 100, en comparaison de 216 appelants sur 1,151 en 1967, soit 18.7 p. 100. En 1966, 12.3 p. 100 des appelants avaient eu gain de cause.

On a tenu 4,834 concours restreints dans la Fonction publique en 1968, en comparaison de 5,514 en 1967. Dans 600 de ces concours, un ou plusieurs appels ont été enregistrés, soit plus de 12 p. 100, ce qui représente une augmentation de près de 3 p. 100 par rapport à 1967.

Au cours de la même période, on a noté une augmentation considérable du nombre des promotions adjugées sans concours, soit 6,097, au regard de 5,047 sur l'année 1967: en conséquence, le nombre des élections faites sans concours (6,097) a été supérieur à

celui des concours restreints (4,834). (Aux termes du Règlement, on peut procéder à des nominations sans concours pour motif d'urgence, ou lorsqu'un concours ne permettrait pas de recruter un candidat plus qualifié, ou lorsque tous les candidats qu'on a en vue peuvent être évalués au moyen d'une procédure d'appréciation.)

Les 6,097 promotions adjugées sans concours ont entraîné 225 cas d'appel, ce qui représente le même pourcentage qu'en 1967, soit 3.6 p. 100. Soixante-six de ces 225 appelants ont obtenu gain de cause (soit 24.9 p. 100).

En plus des 1,279 appels de promotions, la Direction des appels a étudié 37 appels de décisions émanant de sous-chefs et recommandant le renvoi d'employés jugés incompetents ou incapables aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Neuf des appelants, soit 24 p. 100, ont obtenu gain de cause. Il y a eu deux autres appels de décisions émanant de sous-chefs et recommandant la nomination d'employés à des postes inférieurs, en accord avec ce même article de la Loi. Ces deux appels ont été rejetés.

Des 1,318 appels de tout genre étudiés au cours de 1968, les deux tiers environ ont été entendus à Ottawa, et l'autre tiers en diverses régions. Dans la mesure du possible, ces causes d'appel sont entendues dans la région de l'appelant, pour lui permettre de comparaître en personne, sans lui imposer de frais de déplacement. Dans la plupart des cas, l'appelant assiste à l'audience, qu'il soit représenté ou non. S'il ne peut pas y assister, il est représenté par un agent d'une association d'employés ou par un avocat.

Au cours de l'année, la Direction des appels a publié les décisions importantes du comité d'appel, pour les distribuer aux divers agents des ministères, de même qu'à ceux de la Commission et des associations d'employés. Cette publication trimestrielle a été fortement appréciée de tous ceux qui s'intéressent à la gestion du personnel de la Fonction publique.

STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING

GENERAL

The Bureau of Staff Development and Training, responsible directly to the Commission, was organized on April 1, 1968, to replace the Training and Development Service within the Staffing Branch. The consultative and information services as well as the centrally operated training and development program, which were in progress under the direction of the Training and Development Service, were absorbed in the bureau's expanded functions. Through the creation of the bureau, increased emphasis will be given by the Commission to the training and development assistance it provides to the Public Service.

RESPONSIBILITIES OF THE BUREAU

As the agent of the Commission, the bureau has the overall responsibility for assisting departments and agencies to carry out their development and training programs; for conducting centrally operated programs where these can more effectively or economically serve the Public Service, for advising Treasury Board on developmental and training needs indicated by research and evaluation; and for the effective use of training resources employed in training programs within the Public Service.

As a consultant, the bureau provides assistance to departments and agencies with their problems of development and training. Through consultation, it is the aim of the bureau to increase the capability of departments and agencies to plan, operate and evaluate their own programs, designed for their particular needs and using to the maximum their own resources.

The bureau's centrally operated programs currently serve Executive, Administrative Trainee, Management, and Professional and Occupational Development. In this mission, the bureau may sponsor, design, implement or evaluate major development and training programs which meet the special requirements of the Public Service.

ORGANIZATION

The new organization of the bureau embraces five divisions: Consultative, Evaluation and Research, Executive Development, Management Development, and Professional and Occupational Development.

The Consultative Division

From its formation in April until mid-fall, this new division was largely engaged in internal tasks of organizing and acquiring staff. Although the division will not reach full strength until the spring of 1969, a number of departmental projects are now underway.

The Evaluation and Research Division

In 1968, the division completed the publication of the bureau's Calendar of Courses and the Catalogue of Training Films for use throughout the Public Service. A survey of Canadian external training resources was undertaken through special contract arrangements and will be completed in 1969.

The Executive Development Division

With the re-organization on April 1, Executive Development became one of the operational divisions of the bureau. The CAP course is the principal academic endeavour of the Career Assignment Program and, as such, is the major task of the Executive Development Division. The first course of the series was operated in residence at Smiths Falls, from September 23 to December 13, with a student body of 35 senior officers representing 23 departments and agencies.

The Management Development Division

General Management Development and Management Improvement were the two major programs of centrally operated courses conducted by this division during 1968. In addition to these, the division assisted a number of departments with the organization, design and conduct of their own courses and with the supply of lecturers and session leaders. General Management Development, which replaced the introductory and middle level programs, provides courses designed to cater to the needs of managers both at the introductory and middle levels. Fifteen three week courses were held in residence at the Carleton Place Training Centre, with an output of 420 graduates representing some 36 departments and agencies. The decision to use a single program made it possible to give increased assistance to departments while at the same time increasing the output in the general management development area.

The Management Improvement Program covered a variety of appreciation and technique courses dedicated to management specialties. The 585 participants represented a broad spectrum of Public Service activity. The majority of

LE PERFECTIONNEMENT ET LA FORMATION DU PERSONNEL

INTRODUCTION

Le 1^{er} avril, le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, qui est directement responsable auprès de la Commission, a été créé en remplacement du Service de la formation et du perfectionnement, qui faisait partie de la Direction des cadres. Au mandat élargi de ce Bureau, on a ajouté les services de consultation et d'information et les programmes centralisés de formation et de perfectionnement, qui relevaient du Service de la formation et du perfectionnement. Par la constitution de ce Bureau, la Commission pourra accorder une attention accrue à la formation et au perfectionnement de la Fonction publique.

RESPONSABILITÉS DU BUREAU

En sa qualité d'agent de la Commission, le Bureau a la responsabilité globale d'aider les ministères et les organismes à exécuter leurs programmes de perfectionnement et de formation; de diriger des programmes centralisés lorsque ceux-ci apparaissent comme un moyen plus efficace et plus économique de servir la Fonction publique; d'aviser le Conseil du Trésor des besoins de perfectionnement et de formation qui sont signalés par les services de la recherche et de l'évaluation; de permettre d'utiliser plus rationnellement les ressources mises en œuvre dans les programmes de formation qui se déroulent à l'intérieur de la Fonction publique.

En sa qualité d'organisme consultant, le Bureau aide les ministères et les organismes à résoudre leurs problèmes de perfectionnement et de formation. Par ses conseils, le Bureau vise à accroître l'efficacité des ministères et des organismes sur les points suivants: planification, mise en application et évaluation de leurs programmes respectifs, qui ont été conçus en fonction de leurs besoins spécifiques et de manière à exploiter au maximum leurs ressources propres.

Les programmes centralisés du Bureau sont couramment destinés au perfectionnement des catégories suivantes: personnel de cadre; stagiaires en administration; personnel de gestion générale; personnel professionnel et personnel de gestion spécialisée. Pour exercer son mandat en ce domaine, le Bureau pourra patronner, concevoir, exécuter ou évaluer de vastes programmes de perfectionnement et de formation, en vue de satisfaire aux besoins spéciaux de la Fonction publique.

ORGANISATION

L'organigramme du Bureau comporte cinq divisions: la consultation, l'évaluation et la recherche, le perfectionnement des cadres, le perfectionnement en gestion, le perfectionnement en gestion spécialisée.

La Division consultative

Depuis sa formation en avril jusqu'à la mi-automne, cette nouvelle division s'est surtout consacrée à des tâches d'organisation interne et de recrutement du personnel. Les effectifs de la division ne seront pas au complet avant le printemps de 1969. Cependant, un certain nombre de programmes ministériels sont déjà en cours.

La Division de l'évaluation et de la recherche

En 1968, la division a achevé et publié le Calendrier des cours du Bureau et le Catalogue des films éducatifs destinés à toute la Fonction publique. Un relevé des ressources didactiques du Canada, abstraction faite de celles de la Fonction publique, a été entrepris en vertu de contrats spéciaux. Ce relevé sera terminé en 1969.

La Division du perfectionnement des cadres

La Division du perfectionnement des cadres a été réorganisée le 1^{er} avril, devenant ainsi une des divisions d'exploitation du Bureau. Le cours du PAC est le principal effort académique du Programme d'affectation des cadres et, à ce titre, il constitue la tâche primordiale de la division. Le premier cours de la série a été donné «en résidence», à Smith Falls, du 23 septembre au 13 décembre; il groupait 35 agents supérieurs représentant 23 ministères et organismes divers.

La Division du perfectionnement en gestion

En 1968, le perfectionnement en gestion générale et la réforme administrative ont fait l'objet des deux principaux programmes des cours centralisés, sous la direction de la Division du perfectionnement en gestion. En outre, la division a aidé un bon nombre de ministères à organiser, à élaborer et à diriger leurs propres cours, et à trouver les conférenciers et les animateurs nécessaires. Le perfectionnement en gestion générale, qui a remplacé les programmes des niveaux élémentaire et intermédiaire, offre des cours qui visent à pourvoir les cadres en gestionnaires, soit au premier niveau, soit au niveau intermédiaire. Quinze cours de trois semaines se sont donnés «en résidence» au Centre de formation de Carleton Place, et ont formé 420 diplômés représentant quelque 36 ministères et organismes. La décision de s'en tenir à un programme unique a permis d'accroître l'aide aux ministères, tout en augmentant le nombre des diplômés dans le secteur du perfectionnement en gestion générale.

Le programme de réforme administrative comportait une variété de cours d'appréciation et de cours techniques consacrés à des secteurs particuliers de la gestion. Les 585 participants représentaient un large éventail de l'activité de la Fonction publique. La plupart des 24 cours se sont

the 24 courses were conducted in day sessions at the Riverside Drive Training Centre, while courses in residence were organized at the Kemptville Training Centre.

The Professional and Occupational Development Division

To assist in the development and training of particular occupational groups, the Professional and Occupational Development Division conducted 19 courses varying in length from two to eight weeks. These courses, designed for special management needs in the fields of finance, materiel and personnel, were attended by 455 officers at the junior and intermediate levels drawn from a broad cross-section of the Public Service. All courses conducted by

the division were held at the Riverside Drive Training Centre. In addition, the division, in its consultative and resource roles, assisted departments with the design and conduct of their own courses and with the provision of resource personnel.

THE TREND

The marked trend during 1968 was toward increasing the bureau's capacity to give assistance to departments and agencies so that they may plan, design and operate their own programs. This trend will continue in 1969; however, the training output which must still come from centrally operated programs will also be upheld.

BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE

LANGUAGE TRAINING

History

The Civil Service Commission, by virtue of the Civil Service Act, 1961, was assigned much the same responsibilities and authority the Public Service Commission now has under the Public Service Employment Act relating to language needs, selection standards and measurement of competence. When the Civil Service Act came into force in 1962, the Commission realized that the new statutory provisions could be met over a period of time in three different ways: by moving employees with appropriate language skills between positions; by recruiting new employees who already possessed the required language skills; or again by providing language training to employees lacking appropriate skills in the second language who happened to be located in positions where these were required.

The Commission felt that transfers of employees between positions could only be used as a means of providing required language skills when such transfers could be arranged without hardship to the employees concerned or to their families. Such a principle, formulated on humanitarian grounds, severely limited the Commission's capacity to use this approach in order to meet its linguistic statutory responsibilities.

Furthermore, the Commission felt it could not rely mainly on external recruitment of personnel already proficient in both English and French to staff positions where both languages were required since this course of action would have had unfortunate consequences. Opportunities for acquiring second language skills in many parts of Canada would have resulted in the Commission's having only a limited capacity to recruit in certain regions of the

country. Secondly, the career status of employees already in the service would have been adversely affected since through no fault of their own they found themselves lacking second language skills. Finally, to have relied mainly on external recruitment to meet required linguistic objectives would have taken perhaps 20 to 25 years in order to attain a satisfactory situation, unless a wholesale replacement program was undertaken.

It therefore became clear that a large scale language training program was required if the language provisions of the Civil Service Act, 1961 were to be effectively met within a reasonable period of time and in a manner consistent with the purposes of the other provisions of the Act. Action on this matter was initiated in 1963 when the Civil Service Commission asked for and obtained resources to launch a pilot project aimed at teaching French and English as second languages. In 1964, an expansion of the program was begun and has continued through 1967 and 1968.

TABLE I
Students Enrolled

Year	Language Studied		Total
	French	English	
1963-64	32	10	42
1964-65	625	83	708
1965-66	2,425	368	2,793
1966-67	2,422	766	3,188
1967-68	4,322	1,320	5,642

The pilot project was launched with five teachers and 42 students involved in full-time and half-time courses. In an effort to train more employees and reduce administrative inconveniences in departments, the program, from

onnés pendant le jour au Centre de formation de la promenade Riverside, et l'on a organisé en même temps les cours «en résidence» au Centre de Kemptville.

La Division du perfectionnement en gestion spécialisée

Pour aider au perfectionnement et à la formation de groupes particuliers d'occupations, la Division du perfectionnement en gestion spécialisée a organisé 19 cours d'une durée allant de deux à huit semaines. Ces cours étaient à répondre à des besoins spéciaux en gestion dans des domaines des finances, du matériel et du personnel. Ils ont été suivis par 455 agents des deux premiers niveaux, en provenance d'un grand nombre de services de la fonction publique. Tous les cours dirigés par la division ont

eu lieu au Centre de formation de la promenade Riverside. De plus, la division a rempli ses rôles de conseillère et de pourvoyeuse de ressources auprès des ministères, en les aidant à élaborer et à diriger leurs propres cours et à trouver le personnel requis.

PERSPECTIVES D'AVENIR

En 1968, une tendance marquée s'est accusée pour augmenter les effectifs du Bureau, afin d'assurer aux ministères et aux organismes l'aide nécessaire à la planification, à l'élaboration et à la mise en application de leurs programmes propres. Cette tendance persistera en 1969. Toutefois, les programmes centralisés seront maintenus et devront continuer de former un grand nombre de fonctionnaires.

LE BILINGUISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES

Historique

En vertu de la Loi sur le service civil promulguée en 1961, la Commission du service civil détenait, à peu de chose près, les responsabilités et les pouvoirs présentement évolus à la Commission de la Fonction publique par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, touchant les exigences en matière de bilinguisme, les normes de sélection et l'évaluation des connaissances. Lors de l'entrée en vigueur de la Loi en 1962, la Commission a constaté qu'elle ne pourrait satisfaire aux dispositions de cette Loi si elle ne pouvait appliquer les trois mesures suivantes: la mutation des fonctionnaires possédant un degré approprié de bilinguisme; le recrutement d'un personnel déjà bilingue; la mise en oeuvre de cours de langues destinés aux fonctionnaires qui ne connaissaient pas suffisamment la langue seconde pour remplir leurs tâches.

La Commission fut d'avis que les mutations requises pour des considérations de bilinguisme ne seraient effectuées qu'à la condition de ne causer aucun préjudice aux fonctionnaires concernés ou à leur famille. S'appuyant sur ces considérations humanitaires, ce principe faisait sérieusement obstacle à l'application de la première mesure mentionnée plus haut.

Par ailleurs, la Commission était également d'avis que la deuxième mesure, savoir: le recrutement d'un personnel déjà bilingue pour les postes requérant un certain degré de bilinguisme, entraînerait des conséquences défavorables. D'une part, un tel recrutement eût été forcément limité à certaines régions du Canada, vu la difficulté d'acquérir une langue seconde dans plusieurs parties du pays. D'autre part, la carrière de plusieurs

fonctionnaires se serait trouvée gravement compromise par suite de déficiences linguistiques. Enfin, l'application de cette seule mesure eût exigé de 20 à 25 ans d'efforts soutenus pour atteindre les objectifs, à moins évidemment qu'on eût procédé à un renouvellement complet du personnel.

Pour répondre de façon efficace aux exigences linguistiques de la Loi de 1961 sur le service civil dans des délais acceptables, et selon l'esprit des autres prescriptions de la Loi, un vaste programme d'enseignement des langues s'imposait donc de toute évidence. C'est ainsi qu'en 1963 la Commission du service civil obtint les ressources nécessaires pour lancer un projet-pilote d'enseignement du français et de l'anglais comme langues secondes. Le programme, dont l'expansion s'est amorcée dès 1964, se poursuit.

TABLEAU I

Nombre d'étudiants admis

Année	Langue enseignée		Total
	français	anglais	
1963-64	32	10	42
1964-65	625	83	708
1965-66	2,425	368	2,793
1966-67	2,422	766	3,188
1967-68	4,322	1,320	5,642

Le projet-pilote comprenait 5 professeurs et 42 étudiants inscrits à des cours à temps complet ou à temps partiel. De 1964 à 1967, afin d'accroître le nombre des étudiants-fonctionnaires, et de simplifier, au sein des ministères, les problèmes créés par la diffusion des cours de langues, on présenta surtout des cours à rythme ralenti, c'est-à-dire des cours de 6 heures par semaine. La

1964 through 1967, offered "slow-paced" courses principally, of six hours per week. Meanwhile, the Commission experimented with various timetables designed to provide more intensive tuition and found that much more effective instruction could be obtained through courses of eight to ten hours per day over periods of two or three weeks. Various forms of "immersion" courses therefore became the main form of instruction in 1968-69.

It must be noted, that, while the figures in Table I show a marked increase in the student population during the five-year period, most of the 5,600 students in the system during the year 1967-68 were following "slow-paced" courses. A shift to "immersion" types of courses reduces the total number of individuals enrolled at any one time to approximately 12% of the total number which could be enrolled in a program based on "one-hour-per-day" types of courses. Relative statistics for the year 1968-69, when completed, will therefore show a reduction in annual enrolment. However, over a period of 5 to 7 years, the total number of individual employees who can be "graduated" with a reasonable second-language proficiency will be nearly triple the number that could be trained to comparable proficiency through slow-paced courses over the same period.

During the period 1964-67, the Commission discovered that existing curricula for the teaching of French and English as second languages were not well suited to the needs of public servants. Consequently, a curriculum development program was undertaken in the early part of 1965 and the products of that program have, from the start, increased the effectiveness of teaching. Much remains to be done in this field and the program is under continued expansion.

Diagnostic testing for the placement of students in appropriate classes was woefully inadequate in the early stages of the program. Again the Commission exploited existing commercial and academic test instruments but found them increasingly unsatisfactory when applied to the higher levels of training. A test development program was therefore initiated in 1966 and is still being expanded to provide means of indentifying the appropriate levels of instruction required. This program will also permit the identification of "fast-learners" early in their programs so that they may be placed in classes which provide opportunities to acquire second language skills in the shortest possible time. Work is continuing in this field for the very reason that improved and new diagnostic tests can provide the guidance necessary for the further improvement of curriculum material and methods of teaching.

Jurisdiction

Paragraph (b) of section 5 of the Public Service

Employment Act, 1967 empowers the Public Service Commission to operate training programs for employees who come under its jurisdiction. (A similar provision was contained in the Civil Service Act, 1961). This is a permissive clause and the Commission is, by virtue of section 6 of the Financial Administration Act, subject to direction from the Treasury Board on matters relating to priorities for training and allocation of resources.

Paragraph (f) of section 5 of the Act directs the Commission to perform functions assigned to it by the Governor-in-Council. Pursuant to that section, the Commission has undertaken responsibility for second language training for a wide variety of officials not subject to the Public Service Employment Act. As a result Members of Parliament, deputy ministers, members of boards and commissions and employees of Crown corporations are included in the Commission's language training program.

Table II shows the proportion between public servants subject to the Commission's jurisdiction and other persons who, as of November 30, 1968, had been nominated for second language training. Approximately 16% of those nominated are officials and employees who are not subject to the Public Service Employment Act.

TABLE II
Percentages of Nominations for Language Training:
"Public Servants" and "Others" (Nov. 30, 1968)

	French courses %	English courses %	Total both languages %
Employees subject to P.S.E. Act	64.1	19.8	83.9
Other federal officials and employees	12.7	3.4	16.1
Total percentages	76.8	23.2	100

Finally, at the request of the Department of National Defence and under the terms of paragraph (f) of section 5 of the Public Service Employment Act, 1967, the Commission was also assigned responsibility for pedagogical supervision over second language training carried out in the Armed Forces Language Training School at Saint-Jean-Quebec. All administrative, military and managerial functions pertaining to this school are the responsibility of the Department of National Defence.

Priorities and Standards for Training

Early in the program, it became clear that the limit on enrolment for second language training would be

Commission poursuivait cependant des expériences en soumettant les étudiants à divers horaires qui permettaient un enseignement plus intensif. Elle s'aperçut que des cours de 8 à 10 heures par jour, répartis sur une période de 2 à 3 semaines, rendaient l'enseignement plus efficace. Voilà pourquoi on adopta surtout diverses formes de cours d'immersion dès le début de 1968-1969.

Il faut noter que, dans la progression numérique présentée au Tableau I, la plupart des 5,600 étudiants admis dans les écoles en 1967-1968 suivaient des cours à rythme ralenti. La conversion de ces cours en cours d'immersion réduit le nombre total d'étudiants à près de 12 p. 100 du maximum qui serait possible pour des cours d'une heure par jour. Le nombre d'étudiants inscrits en 1968-1969 s'en trouvera donc diminué. Par contre, pendant les cinq ou sept prochaines années, le nombre des finissants ayant acquis une compétence raisonnable dans la langue seconde sera presque trois fois plus considérable que si l'on s'en était tenu aux cours à rythme ralenti.

De 1964 à 1967, la Commission constata que les programmes d'enseignement du français et de l'anglais comme langues secondes n'étaient pas adaptés aux besoins des fonctionnaires. Un projet visant à créer et à développer un matériel didactique approprié fut donc lancé dès 1965; ses effets ont déjà sensiblement amélioré la qualité de l'enseignement, et, comme il reste beaucoup à faire en ce domaine, le projet connaît une constante expansion.

Dans les premières étapes de la mise en application du programme, les tests-diagnostics employés pour classer les étudiants étaient vraiment inadéquats. La Commission se servit des tests disponibles sur le marché, mais ils s'avérèrent également inadéquats, surtout pour le niveau avancé. On a inauguré en 1966 un programme pour mesurer le développement de l'étudiant. Ce programme est encore en pleine expansion. Il fournit des moyens de définir les niveaux bien précis d'instruction dont on a besoin. Il permet encore d'identifier rapidement les étudiants les mieux doués pour les langues et donc de les inscrire à des cours accélérés.

Dispositions statutaires

Le paragraphe b) de l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 autorise la Commission de la Fonction publique à mettre sur pied des programmes de formation pour les fonctionnaires qui relèvent de sa juridiction. (La Loi sur le service civil de 1961 contenait une disposition semblable.) Dans l'application de cette disposition facultative de la Loi, la Commission doit tenir compte des directives du Conseil du Trésor touchant les questions de priorités des candi-

dates et d'allocations de crédits. La Commission dépend à ce titre du Conseil du Trésor, en vertu de l'article 6 de la Loi sur l'Administration financière.

Selon le paragraphe f) de l'article 5 de la même Loi, la Commission est tenue de remplir les fonctions qui pourraient lui être assignées par le gouverneur en conseil. Par le truchement de cet article, la Commission s'est vu confier la responsabilité de l'enseignement des langues à divers groupes de personnes qui ne relèvent pas de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les députés au Parlement, par exemple, de même que les sous-ministres, les membres des commissions spéciales, les fonctionnaires relevant des sociétés de la Couronne, sont ainsi admissibles aux cours de langues de la Commission.

Le Tableau II fait voir comment se répartissent, en fonctionnaires et non-fonctionnaires, les étudiants inscrits aux écoles de langues de la Commission le 30 novembre 1968. Selon ce tableau, environ 16 p. 100 des candidats ne relèvent pas de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

TABLEAU II

Pourcentages des candidats admis aux cours de langues, selon leur statut, au 30 novembre 1968

	Cours de français %	Cours d'anglais %	Total %
Fonctionnaires relevant de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	64.1	19.8	83.9
Personnes ne relevant pas de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	12.7	3.4	16.1
Total des pourcentages	76.8	23.2	100

Il faut aussi ajouter qu'à la demande du ministère de la Défense nationale, la Commission, aux termes de ce même paragraphe f) de l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, est responsable de la surveillance pédagogique de l'enseignement dispensé à l'École de langues des Forces armées de Saint-Jean (Québec). Le ministère de la Défense nationale assume toutefois l'entière responsabilité des fonctions militaires et administratives de cette école.

Enseignement des langues: priorités et normes

Dès les premières phases de l'application du programme, on se rendit compte clairement que les ressources humaines et financières disponibles détermineraient le nombre des candidats qui suivraient les cours de langues.

determined by the availability of both human and financial resources. By 1967, there was a backlog of nominations for training nearly double the capacity of the language schools. As a result, a system of priorities had to be developed. The basis for this system was evolved from the Commission's experience and from its decisions on recruitment and selection policies taken pursuant to the Public Service Employment Act and Regulations which came into force in 1967. It had become clear by then that, from a managerial point of view, it was essentially a waste of time and effort to provide second language skills unless they were increasingly used as acquired, unused skills being quickly lost. Thus admission to training is restricted to those who have or will have an opportunity to use the skills as acquired or, in more positive terms, high priority for training is given to employees located in units which, under the terms of the Public Service Employment Regulations, are, in time, expected to meet the linguistic objectives set by those Regulations.

Subject to these considerations of need for second language skills, the system of priorities was evolved, in consultation with the Special Secretariat on Bilingualism:

- from 1967 through 1968, the Commission had demanded a willingness to acquire second-language skills as a condition of initial appointment in the Executive and in the Administrative and Foreign Service categories. It followed that the highest order of priority for training be given first to established employees *in* and, second, to new employees *appointed* to positions in these two categories;
- the Regulation regarding the need for supervisors to have second language skills in any positions in which they have now, or may have in the future, to give direction to administrative units in which both unilingual English and unilingual French employees are to be found, demands a high priority for language training for persons who are now or who, because of their other qualifications, may become supervisors in such positions. In view of the number of such supervisors, there was a need to distinguish between those in occupations with relatively mobile employment and those in occupations where employment is geographically relatively static. On this basis, higher priority is given to potential and actual first line supervisors in the Professional and Scientific and in the Technical categories, as compared to their counterparts in the Administrative Support and the Operational categories;
- finally, the Commission has recognized individual and exceptional cases involving employees and positions in other occupational groups and roles.

It is against this background that the Commission provided instructions to departments and agencies regarding the rules to be followed in nominating employees for language training. It is also on the basis of the above considerations that the Commission has, within the limits of available resources, planned the expansion of language training programs in some detail for the next five years and more generally, for a substantial further period. The Commission has not set down any timetable in this area since so much depends on the availability of resources and on developments in public education language programs.

The methods used in establishing needs for second language skills and standards of proficiency are outlined in sections VII and VIII of the paper titled "Bilingualism under the Public Service Employment Act" included in the present report as appendix A.

Training is carried out at four levels: Level I is for beginners, providing a basic knowledge of the second language; Level II gives the student minimum useful skills; Level III consists in an enrichment and an expansion of existing skills, the student having acquired a good ability to understand the spoken and written language, that is to say, having reached the stage of "passive bilingualism"; finally, Level IV provides a base for a working proficiency high enough for most officials in the Public Service and for self-improvement by individual effort in the working environment.

Present Activities — A Summary

The theoretic capacity of the Commission's present language schools (based on limits of space and teachers) is 5,120 student-hours per day. On November 30, 1968, the capacity of the language schools was utilized as shown in Table III. The total of 4,520 student-hours represents approximately 88% of the theoretic limit.

TABLE III
Utilization of Teaching Resources (Nov. 30, 1968)

Type of program	Student-hours per day	% of Total
Immersion Courses	4,100	90.7
Slow-paced Courses	370	8.2
Private instruction	8	0.2
Special programs	42	0.9
TOTAL	4,520	100

The following are the reasons for the difference between capacity and utilization:

- each class is intended to comprise 10 students and

En 1967, les besoins de rattrapage étaient deux fois trop élevés pour la capacité des écoles de langues. Il fallait donc établir un régime de priorité. On le définit en s'appuyant sur l'expérience de la Commission, sur les décisions qu'elle avait déjà prises dans le domaine du recrutement et de la sélection, en se conformant à la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. D'un point de vue strictement administratif, un fait s'imposait de toute évidence: l'acquisition d'une langue seconde n'est qu'une perte de temps et d'efforts si cette langue n'est pas utilisée au fur et à mesure qu'on l'acquiert. Seuls donc sont admis aux cours de langues les candidats qui ont l'occasion d'utiliser dans l'immédiat les connaissances acquises. En termes plus positifs, une haute priorité est accordée aux candidats oeuvrant dans des unités de travail qui, d'après les Règlements de la Commission, sont censées comporter un certain pourcentage d'employés bilingues.

À partir de ces considérations sur les besoins réels de la langue seconde, on a élaboré un régime de priorité en collaboration avec le Secrétariat spécial du bilinguisme. On faut noter ceci:

- en 1967 et 1968, la Commission a exigé des candidats aux postes de la catégorie de la direction et de la catégorie administrative et du service extérieur la volonté d'acquérir une connaissance suffisante de la langue seconde. La plus haute priorité est donc accordée aux fonctionnaires faisant déjà partie des catégories susmentionnées; viennent ensuite les fonctionnaires nouvellement nommés à des postes de ces catégories.
- le règlement relatif à la connaissance de la langue seconde chez les surveillants qui ont — ou auront éventuellement — des subordonnés unilingues (français ou anglais) exige qu'on accorde une haute priorité à ces fonctionnaires. Ces derniers sont en si grand nombre qu'il a fallu établir une distinction entre les postes marqués par la mobilité relative des titulaires et les postes caractérisés par une plus grande stabilité géographique. En conséquence, on accorde aux surveillants du premier niveau — actuels ou éventuels — de la catégorie professionnelle et scientifique ainsi que de la catégorie technique une plus haute priorité qu'à leurs homologues de la catégorie du soutien administratif et de celle de l'exploitation.
- enfin, la Commission tient compte des cas particuliers et exceptionnels de fonctionnaires qui occupent des postes dans d'autres groupes d'emploi.

C'est à partir de ces critères que les ministères et les organismes ont été priés de désigner leurs candidats aux cours de langues. Ces critères ont également guidé la Commission à planifier l'expansion du programme d'enseignement des langues pour les cinq prochaines années, et de manière, sans doute, plus générale, pour les années subséquentes. La Commission n'a cependant pas fixé d'échéances définitives en ce domaine: trop de points dépendent des ressources disponibles et des progrès éventuels de l'enseignement des langues dans les systèmes scolaires publics.

Les méthodes employées pour déterminer les besoins linguistiques et les normes de compétence dans la langue seconde ont été expliquées aux articles VII et VIII du document intitulé «Le Bilinguisme aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique», document qui constitue l'Annexe A du présent rapport.

L'enseignement se donne à quatre niveaux: le premier s'adresse aux débutants et leur permet d'acquérir une connaissance de base de la langue seconde; au deuxième, l'élève acquiert un minimum de connaissances pratiques; à la fin du troisième niveau, les connaissances sont plus vastes: l'élève peut facilement comprendre ce qu'il entend et ce qu'il lit («bilinguisme passif»); enfin, le quatrième niveau amène l'étudiant à un degré de connaissances suffisant pour la plupart des hauts fonctionnaires: il leur permet de se perfectionner désormais par eux-mêmes dans leur milieu de travail.

Aperçu des activités actuelles

Le potentiel actuel des écoles de langues de la Commission est de 5,120 heures-élève par jour (calculé d'après l'espace et le nombre de professeurs). Le tableau III indique le mode d'utilisation des ressources au 30 novembre 1968.

TABLEAU III

Utilisation des ressources des écoles au 30 novembre 1968

Type de cours	Heures-élève par jour	Pourcentage
D'immersion	4,100	90.7
À rythme ralenti	370	8.2
Particuliers	8	0.2
Spéciaux	42	0.9
Total	4,520	100

Le total de 4,520 heures-élève représente environ 88 p. 100 du potentiel. Les raisons de cet écart s'établissent comme suit:

is made up as nearly as possible of employees of the same level of language competence. If one or more students withdraw on short notice or part-way along in the program, it is virtually impossible to replace them without destroying the homogeneity of the class;

- the theoretic capacity of the schools is based on the assumption that all positions for teachers are filled. This is rarely the case since there is always some turnover;
- private tuition and special programs are necessary to meet the urgent needs of some officials and in such cases the teacher-student ratio varies from 1:1 to 1:5, rather than the economic optimum of 1:10.

During the 1968-69 academic cycle, approximately 3,060 employees will have spent seven weeks in immersion courses, 480 will have spent some 240 hours in slow-paced courses and 20 will have followed private and special programs. In addition, approximately 300 will be enrolled in the summer programs of "immersion" courses. Finally, some 690 employees are enrolled in "slow-paced" courses in an experimental project conducted principally in universities located in 13 major centres across Canada. Thus the total enrolment of officials and employees for the 12-month period ending September 1969 will be approximately 4,500 as compared with 5,642 the previous year (see Table I). The apparent reduction is the result of shifting the emphasis from "slow-paced" to "immersion" courses. However, expectations are that at least 600 of the 4,500 students will, by the end of the term, have reached the stage of passive bilingualism (Level III) while another 300 will have completed Level IV.

The approximate distribution of students among occupational categories is shown in Table IV. It will be seen that the system of priorities for members of the Executive

TABLE IV

**Percentage Distribution of Students
by Occupational Category (Nov. 30, 1968)**

Occupational Category	in French courses %	in English courses %	Total English & French %
Executive	2	1	2
Admin. & For. Serv.	48	32	44
Scientific & Prof.	27	18	25
Technical	8	16	10
Others	15	33	19
Total	100	100	100

and the Administrative and Foreign Service categories has resulted in their representing 46% of enrolment; another 35% is made up mainly of first line supervisors from the Scientific and Professional and the Technical categories; the balance (19%) comprises special cases from regular Government departments and agencies, plus others from institutions and agencies not subject to the Public Service Employment Act.

On November 30, 1968, the Commission had on hand more than 9,800 nominations for language training from all occupational categories, including those on course at that time and those scheduled to take courses prior to September 1969. Approximately 7,700 officials and employees have been nominated for French-language training, and some 2,200 for English-language training. Table V shows the distribution by level of training attained (as members of classes) or placement level (if not yet assigned to classes).

TABLE V

**Distribution by Training Levels
of the Total Active Student Nominations
(Nov. 30, 1968)**

Training Levels	French language %	English language %	Total English & French %
I	66	20	56
II	22	21	22
III	9	23	12
IV	3	36	10
TOTAL	100	100	100

It will be seen that approximately 88% of those studying French as a second language are in the two lower levels while this is the case for only 41% of those studying English. These data emphasize the need to plan curriculum and training activities in such a way as to cater separately to the needs of the two linguistic groups. They also demonstrate that, proportionately, more students can be made proficient in English as a second language, as compared to French, in any given period of time. It may be of interest to note that the total expenditures for the Language Training Program (including research, curriculum development, test design and teaching operations) will amount to approximately \$13,000,000 for the period beginning early in 1968 to March 31, 1969.

Some studies have been undertaken to determine the cost of training an employee through Levels I to IV inclusive — that is, to bring a beginning student to a level where he is "passively bilingual". If the monetary value of

- on prévoit que chaque groupe comprendra dix élèves d'un niveau de connaissances aussi homogène que possible. Si un élève ou plus se retirent durant le cours, il est presque impossible de les remplacer sans nuire à l'homogénéité du groupe;
- ce potentiel est fondé sur l'hypothèse que tous les postes de professeurs sont remplis, ce qui est rarement le cas;
- lorsqu'il s'agit de cours particuliers ou spéciaux, organisés pour répondre aux besoins urgents de certains hauts fonctionnaires par exemple, le rapport professeur/élève(s) varie de 1/1 à 1/5, alors que le rapport optimum est de 1/10.

Durant l'année scolaire 1968-1969, environ 3,060 élèves auront participé à 7 semaines de cours d'immersion, 80 auront suivi environ 240 heures de cours à rythme ralenti et vingt auront bénéficié de cours particuliers ou spéciaux. De plus, environ 300 fonctionnaires participent, pendant l'été, à des cours d'immersion. Enfin, environ 690 employés suivent des cours moins concentrés qui se donnent à titre expérimental, principalement dans seize universités canadiennes.

Ainsi, du mois de septembre 1968 au mois de septembre 1969, le nombre d'élèves inscrits aux cours se chiffrera à quelque 4,500, en comparaison de 5,642 l'année précédente (voir Tableau I). Cette diminution apparente provient de ce que l'accent n'est plus mis sur les cours à rythme ralenti mais sur les cours d'immersion. Au moins 600 des 4,500 fonctionnaires devraient toutefois compléter, au cours de l'année, le niveau III (bilinguisme passif), et 300, le niveau IV.

TABLEAU IV

Répartition des élèves par catégories d'emploi
au 30 novembre 1968

Catégories d'emploi	Cours de français %	Cours d'anglais %	Total: français et anglais %
Direction	2	1	2
Adm. & serv. ext.	48	32	44
Prof. & scientif.	27	18	25
Technique	8	16	10
Autres	15	33	19
Total	100	100	100

La répartition approximative des élèves d'après leur catégorie d'emploi figure au Tableau IV. Le système de priorité est à relier au fait que la catégorie de la direction et la catégorie administrative et du service extérieur

représentent 46 p. 100 du total; 35 p. 100 des élèves sont des surveillants du premier niveau dans les catégories scientifique et professionnelle, de même que dans la catégorie technique; les autres (19 p. 100) constituent des cas spéciaux provenant des ministères et des organismes gouvernementaux.

À ces cas spéciaux, il faut ajouter des étudiants venant d'institutions et d'organismes non régis par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Au 30 novembre 1968, la Commission avait reçu plus de 9,800 candidatures provenant de toutes les catégories d'emploi (ce chiffre comprenait les élèves inscrits aux cours de langues à cette date, ainsi que ceux qui devaient être admis avant le mois de septembre 1969). Environ 7,700 candidats désiraient suivre des cours de français et 2,200, des cours d'anglais. Le Tableau V indique la répartition par niveaux de connaissances atteints en classe ou par niveaux de classement déterminés avant les cours.

TABLEAU V

Total des élèves inscrits au 30 novembre 1968

Répartition par niveaux de cours

Niveaux de cours	Français %	Anglais %	Total: français et anglais %
I	66	20	56
II	22	21	22
III	9	23	12
IV	3	36	10
Total	100	100	100

On voit qu'environ 88 p. 100 des étudiants de français se classent aux deux niveaux inférieurs, alors que seulement 41 p. 100 des étudiants d'anglais sont classés à ces deux mêmes niveaux. Il faut donc de toute nécessité planifier les programmes d'enseignement et de formation de façon distincte pour chacun des deux groupes linguistiques. Il ne sera, par ailleurs, pas étonnant de constater que, toute proportion gardée et à quelque moment qu'on se place, il y aura toujours plus d'étudiants francophones qu'anglophones qui deviendront bilingues.

Il peut être opportun de souligner que, pour la période allant des premiers mois de l'année 1964 au 31 mars 1969, le budget du programme de l'enseignement des langues (recherches, élaboration des programmes et des mesures linguistiques, enseignement) aura été d'environ \$13,000,000.

Des recherches ont été entreprises pour déterminer le coût global des études d'un fonctionnaire qui complète

the time an administrative officer is absent from his normal duties is taken into consideration, the average cost in a "slow-paced" course is about one and one-half times that incurred in an "immersion" course. The relative times taken to cover the three levels of training are approximately 7 $\frac{1}{2}$ years and 3 $\frac{1}{2}$ years respectively. It is therefore evident that the intensive programs are superior, both from the economic and pedagogical points of view.

Plans for the Future

As a consequence of the establishment of a system of priorities for future language training, an effort was made in 1968 to establish a reliable five-year forecast of the number of public servants and others who would require language training. It was estimated then that some 14,500 officials and employees coming within the established order of priority were in need of such training. It was further estimated that approximately 70% of them would have to start at the basic level and would, through a program of intensive courses, require at least seven weeks of tuition per year to reach their "graduating" level over a period of approximately three years.

The Commission, however, became convinced, while preparing these projections, that without additional information other than that available from central records, only gross approximations of actual language training needs could be developed. It therefore obtained authority, in the early part of 1968, to conduct a survey of training needs among all departments and agencies in order to obtain more precise information on the number of employees to be trained in each occupational category included in the present order of priorities, the levels at which they should enter the Commission's training system and the language in which training would be required. Sixteen thousand seven hundred and twenty officials and employees were identified as needing various amounts of training. To determine their training needs precisely, the majority of the potential language students were subjected to placement tests to identify their beginning levels.

The results of this survey of training needs in the high priority groups are shown in the following tables. Table VI shows the distribution of these employees by occupational categories. Table VII shows their distribution by beginning levels in the training system. These data provide the Commission, for the first time, with a reliable basis from which to forecast resource needs and will also permit the presentation of a more realistic program review for 1969 than was possible in 1968.

It should be underlined that the training load set out in Table VII must be considered as minimal. Firstly, it does not include the annual intake of university graduates into administrative and other classes (estimated at approxi-

TABLE VI
Distribution of Identified Population
in the Designated Categories by
Language of Instruction

Categories	Instruction in French %		Instruction in English %		Total both languages	
Executive	308	2	22	1	330	2
Adm. & For. Service	8,325	60	1,675	60	10,000	60
Supervisory Sc. & Prof.	3,537	26	653	21	4,190	25
Supervisory Technical	1,090	8	335	12	1,425	9
Others	573	4	202	6	775	4
Total	13,833	100	2,887	100	16,720	100

TABLE VII
Distribution of Identified Population
in the Designated Categories by
Levels of Instruction

Training Levels (Beginning)	French language %		English language %		Total Eng. & Fr. %	
I	10,890	80	300	10	11,190	66
II	1,540	12	1,010	30	2,550	15
III & IV	1,090	8	1,890	60	2,980	19
Total	13,520	100	3,200	100	16,720	100

mately 1,500 over the next 5 years); secondly, it does not take into account any additional training needs which might follow the coming into force of the proposed Official Languages Act (Bill C-120).

It is evident that, if the Commission is to meet its language training responsibilities toward the enlarged population identified through the survey, future program plans may have to provide for continued expansion within available resources, one constraint being the difficulty of recruiting a sufficient number of competent teachers. This will mean that the planned peak level of operations will have to be sustained through 1974, and not be reduced beginning in 1972 as previously planned.

With the increased number of students moving toward more advanced levels of tuition, curriculum materi-

es trois premiers niveaux des cours et atteint le stade du bilinguisme passif. Les résultats indiquent que si l'on tient compte de ce que représentent en argent les heures où un administrateur s'absente de son poste à cette fin, le coût moyen d'un cours à rythme ralenti correspond à une fois et demie celui d'un cours d'immersion. Dans le premier cas, il faut environ sept ans et demi pour compléter les trois niveaux des cours; dans le deuxième, quelque trois ans et demi suffisent. Il est donc évident que les cours d'immersion sont nettement plus avantageux du double point de vue budgétaire et pédagogique.

Repartition des élèves possibles

Pour donner suite à l'institution d'un régime de priorité qui régira désormais l'étude des langues, on s'est efforcé en 1968 d'établir une projection quinquennale du nombre de candidats (fonctionnaires et autres) appelés à suivre des cours de langues. Le nombre de personnes faisant partie des catégories prioritaires et devant acquérir un niveau satisfaisant de bilinguisme dans des délais raisonnables s'élèverait à quelque 14,500.

La projection révéla également qu'environ 70 p. 100 des candidats débuteraient au niveau élémentaire et que, par un programme de cours intensifs (au moins sept semaines par an), ils atteindraient le niveau de compétence requis en trois ans.

En établissant ces projections, la Commission en est toutefois venue à la conviction que des prévisions fondées uniquement sur les renseignements fournis par le Service central des archives ne pouvaient être qu'approximatives.

En conséquence, dès le début de l'année 1968, la Commission a obtenu l'autorisation de mener une enquête sur les besoins relatifs à l'apprentissage des langues. Conduites, au sein de tous les ministères et organismes, dans le but d'obtenir des données précises sur les points suivants: le nombre de fonctionnaires des catégories prioritaires appelés à suivre des cours de langues, la terminaison de la langue à étudier dans chaque cas, et le degré de connaissances acquises par chacun. Un premier relevé a permis d'identifier 16,720 candidats. Un test de classement fut donc administré à un fort pourcentage de ce nombre possible d'étudiants, en vue de déterminer à quel niveau chaque candidat serait admis aux écoles de la Commission.

Les résultats de l'enquête sont relevés dans les tableaux ci-après (Tableau VI: répartition par catégories d'emploi; Tableau VII: répartition par niveaux). Pour la première fois depuis la mise en marche du programme, la Commission est en mesure de fonder ses prévisions sur des données précises et elle pourra présenter en 1969 un bilan plus réaliste que celui qu'elle pouvait produire en 1968.

TABEAU VI

**Répartition des élèves possibles
par catégories d'emploi et selon la langue à maîtriser**

Catégories d'emploi	Français		Anglais		Total	
		%		%		%
Direction	308	2	22	1	330	2
Adm. & serv. ext.	8,325	60	1,675	60	10,000	60
Scient. & prof. (surveillants)	3,537	26	653	21	4,190	25
Technique (surveillants)	1,090	8	335	12	1,425	9
Autres	573	4	202	6	775	4
Total	13,833	100	2,887	100	16,720	100

TABEAU VII

**Répartition des élèves possibles
par niveaux et selon la langue à maîtriser**

Niveaux de début	Français		Anglais		Total	
		%		%		%
I	10,890	80	300	10	11,190	66
II	1,540	12	1,010	30	2,550	15
III & IV	1,090	8	1,890	60	2,980	19
Total	13,520	100	3,200	100	16,720	100

Il est bon de noter que les effectifs à former qui apparaissent au Tableau VII ne constituent qu'un minimum. En effet, ce tableau ne fait pas état des diplômés d'université recrutés annuellement pour occuper des postes aussi bien de la catégorie administrative que des autres catégories d'emploi; le chiffre approximatif de ces diplômés atteindrait 1,500 pour les cinq prochaines années. De plus, le tableau ne tient aucun compte des nouvelles dispositions qui seraient prises après l'éventuelle mise en vigueur du projet de loi C-120 portant sur les langues officielles.

Si la Commission doit appliquer l'enseignement des langues aux candidats beaucoup plus nombreux déterminés par cette enquête, il est évident qu'elle devra envisager la possibilité d'une expansion continue de son programme. (Elle devra le faire dans les limites de ses ressources, et la difficulté de recruter un nombre suffisant de professeurs compétents constitue une de ces limites.) Plutôt que de réduire ses opérations à compter de 1972, il lui faudra donc maintenir le plein rendement de ces dernières jusqu'en 1974.

and appropriate progress and diagnostic tests must be developed over the next two years, and enriched and maintained afterwards. Program and curriculum specialists will also be required to accelerate the development and improvement of existing self-instruction material to be used for the effective acquisition of initial competence and self-improvement at the advanced levels. This is particularly indicated for the 80% of those requiring training in the French language who have to start at the basic level. Manpower to meet these objectives has been included in the 1969-70 estimates.

TABLE VIII

	1968-69	1969-70	1970-71	1971-72
Permanent teaching staff & support teachers	206	236	320	380
Linguistic specialists & teaching management	40	70	64	47
Class-rooms	64	76	104	133
Total estimates including linguistic research, cost of material and equipment and cost of support personnel	\$ 4,600,000	\$ 5,200,000	\$ 6,300,000	\$ 7,000,000

A summary of manpower resources directly related to teaching activities and of classroom projections for the present fiscal year through 1971-72 is presented in Table VIII. All of these projections and cost estimates, based on information available at the time of the 1968 program review, are currently being re-evaluated for appropriate

changes. They will reflect the revised training requirements identified through the survey conducted last summer and other future decisions which may have to be taken as a result of the requirements of the proposed Official Languages Act (Bill C-120).

BICULTURAL DEVELOPMENT PROGRAM

During the year, the Commission, on behalf of participating departments and agencies, continued to administer the Public Service Bicultural Development Program. In June 1968, 20 officers (accompanied by their families) completed their program at Laval University while 10 others terminated programs at Toronto and York universities. The Commission feels that the value of the program was significantly higher for this group than for its predecessors largely because the selections were more carefully made and the officers were better prepared linguistically. The third group of 30 officers entered the program in July 1968 and, at the end of 1968, reports indicate that still further increases in the program's value are apparent — the consequence of still better linguistic preparation in the Commission's language training schools before entering the universities in Quebec and Toronto.

This program includes representatives of department and agencies subject to the Public Service Employment Act and other agencies and the armed forces. Those participating in the 1968-69 program are from the following agencies: armed forces, 3; exempt agencies, 6; and agencies subject to the Public Service Employment Act, 21.

The average age of participants in the 1968-69 program stood at 43.6 years, ages ranging from 34 to 54, only one of the participants being more than 50 years of age. In other words, an average of 16 more years of service can be expected from these officers. This is considered a sufficiently long period of further employment to justify the investment required to provide them with this type of development.

Étant donné le nombre de plus en plus considérable d'étudiants progressant vers les niveaux avancés, on aura, au cours des deux prochaines années, à développer un matériel didactique ainsi que des «tests» pour évaluer les progrès et déterminer les niveaux de connaissance. Il faudra ensuite constamment compléter et améliorer ces instruments de travail. De plus, les spécialistes-programmeurs seront invités à accélérer le travail de développement et de mise au point du matériel autodidactique existant, matériel qui aidera les débutants à acquérir rapidement les premiers rudiments, et les étudiants plus avancés à se perfectionner par eux-mêmes. Ce point revêt une importance particulière, puisque 80 p. 100 de ceux qui ont besoin d'un cours de français en sont à leur premier apprentissage de cette langue. Dans les prévisions de l'année 1969-1970, on a tenu compte du personnel qu'il faudra mobiliser pour atteindre ces objectifs.

TABLEAU VIII

	1968-69	1969-70	1970-71	1971-72
cadre enseignant permanent et l'appoint	206	236	320	380
spécialistes de la linguistique et personnel de direction	40	70	64	47
salles de cours	64	76	104	133
total des prévisions (y compris la recherche en linguistique, le coût du matériel et de l'équipement et le coût du personnel de soutien)	\$ 4,600,000	\$ 5,200,000	\$ 6,300,000	\$ 7,000,000

On trouve au Tableau VIII un résumé des ressources en personnel et leur corrélation directe avec l'enseignement. On y trouve encore un résumé des ressources en salles de cours, pour la période allant de la présente année financière jusqu'à 1971-1972. Toutes ces projections, y compris les révisions budgétaires, reposent sur les renseignements obtenus lors de l'élaboration du plan quinquennal de 1968. Cependant, elles sont en cours de révision et de modifica-

tion par suite de l'enquête effectuée pendant l'été 1968. Par ailleurs, les décisions éventuelles découlant du projet de loi C-120 sur les langues officielles pourraient aussi exiger la révision des projections exposées ici.

LE PROGRAMME DE BICULTURALISME

Cette année encore, la Commission a administré le programme de biculturalisme de la Fonction publique, pour le compte des ministères et des organismes gouvernementaux. En juin 1968, 20 fonctionnaires (accompagnés de leur famille) ont terminé un cours à l'université Laval, 10 autres, à l'Université de Toronto et à l'université York. La Commission est d'avis que le programme de ce groupe a été beaucoup plus valable que celui du groupe antérieur. Elle attribue ce progrès surtout au fait que la sélection a été plus soignée et que les fonctionnaires participants avaient une meilleure préparation linguistique. Le troisième groupe de 30 fonctionnaires a entrepris le programme en juillet 1968. À la fin de l'année, les rapports signalaient que le programme avait encore manifestement gagné en valeur. Cela, par suite d'une nouvelle amélioration de la formation reçue dans les écoles de langues de la Commission, avant l'entrée aux universités de Québec et de Toronto.

En plus des fonctionnaires des ministères et des organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ce programme groupe également des représentants d'autres agences et des Forces armées. Ceux qui participent au programme de 1968-1969 relèvent des organismes suivants: Forces armées, 3; organismes non soumis à la Loi, 6; organismes soumis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, 21.

En 1968-1969, l'âge moyen des participants était de 43.6 ans, les âges allant de 34 à 54 ans; un seul dépassait 50 ans. En d'autres termes, on peut attendre encore de ces personnes une moyenne de seize ans de service. Cette période ultérieure d'emploi au service de l'État est considérée comme suffisante pour justifier les investissements requis à ce genre de formation.

PUBLIC RELATIONS

Generally, implementation of the broad lines of the Commission's public relations program became a reality during the past year in the areas of press relations, publications and advertising. The same is true of the specific measures taken to improve the image of the Public Service.

PRESS RELATIONS

The effort initiated in 1967 to establish closer and better relations with broadcasting media and representatives of major newspapers and other publications was continued in 1968. As a result, a clearer understanding by the news media of the Commission's role and of its diverse responsibilities became apparent in the course of the year which, in turn, permitted the Commission to obtain good press coverage on a number of events with which it was directly connected. These included the opening of a new language school in Hull, the 50th Anniversary of the Civil Service Act of 1918, not to mention appointments of senior public servants. As an added benefit, a number of feature stories appeared, the majority of them with mass media publications.

Internally, a revamping of press release lists was implemented with a view to reaching individual groups within the news media, such as women's editors, editorial writers, business editors, etc. These lists were also organized in such a manner as to permit any specific geographic area in the country to be reached quickly, as the need arises.

PUBLICATIONS

A new system was instituted which relies on detailed planning, involving production meetings early in the year with the Commission's different staffing programs, whereby the publications production workload is spread out more evenly over the 12 months of the year. Precise production schedules and timetables, with a built-in system of advance notices to staffing programs with regard to deadlines, have been established. This permits proper planning for and advance assignment of the writing, editing and graphic design projects which have to be handled by the section. Noticeable improvements were made in the graphic design of Commission publications during the year; however, the lack of adequate photos represented a major problem in the graphic area. A photo program was therefore instituted in late summer which resulted in the creation of a basic library of some 1,500 photos covering the majority of occupations in the Public Service. The availability of these new photos should permit a further improvement in the graphic presentation of the publications which will be prepared during 1969.

From a financial standpoint, the creation of the graphic unit has proven to be a most economical move. A better product is being turned out at less cost.

Particular attention was paid during the year to the editing of English and French texts in Commission publications with a view to improving the quality of written language. While this can only be a continuing and unrelenting preoccupation where results seldom correspond to ideal objectives, satisfactory progress was accomplished.

Some 76 publications and graphic projects were completed during the year. All publications were bilingual with the English and French versions appearing under the same cover.

ADVERTISING

The Commission's advertising format in newspaper careers pages was further reviewed during the year and a definitive format established which includes the distinctive symbol adopted by the Commission in the course of 1967. Detailed and precise instructions relating to the use of this format were also issued to the Commission's regional and district offices, thus permitting the achievement of consistency in the Commission's newspaper advertising throughout the country, resulting in a clear identification of the Public Service as the major employer in Canada.

Some 2,286 ads were placed in major Canadian daily newspapers by headquarters and regional offices during the year, totalling 6,808 insertions.

OTHER PROGRAMS

Some major projects included in the Commission's public relations program with a view to improving the image of the Public Service have now become a reality.

A broadly-based institutional advertising campaign comprising a total of five ads, was begun in the fall in the most widely circulated Canadian periodicals and university student publications. The campaign, showing public servants performing vital functions within their respective spheres of activities, is generally aimed at improving the image of the Public Service as an event employer by underlining the vast diversity of challenging careers it has to offer. Concurrently, the campaign attempts to provide Canadians with an opportunity to become better acquainted with the important role played by public servants in their contribution to the community.

LES RELATIONS PUBLIQUES

De manière générale, on a réalisé au cours de l'année les grandes lignes du programme de relations publiques de la Commission, dans les divers domaines des services de presse, des publications et de la publicité. On peut dire autant des mesures spéciales adoptées en vue de présenter la Fonction publique sous un jour plus favorable.

SERVICES DE PRESSE

On a soutenu en 1968 l'effort amorcé en 1967 en vue d'établir des rapports meilleurs et plus étroits avec les médias de radiodiffusion et de télévision, ainsi qu'avec les représentants des principaux quotidiens et autres publications. De la part des moyens d'information, on a ainsi obtenu une meilleure compréhension du rôle de la Commission et de ses diverses responsabilités. Ceci a eu pour résultat que la Commission a reçu une excellente publicité à l'occasion de plusieurs événements auxquels elle a été directement mêlée, notamment l'ouverture de la nouvelle École de langues à Hull et le 50^e anniversaire de la Loi de 1918 sur le service civil. En outre, les quotidiens ont publié régulièrement nos communiqués à l'occasion des nominations de fonctionnaires supérieurs. Autre résultat: la parution de plusieurs reportages sur la Commission, la plupart dans des publications à grand tirage.

À l'intérieur des services, on a remis à jour les listes des destinataires des communiqués de presse, en vue de rejoindre des groupes particuliers à l'intérieur des médias d'information, entre autres les rédactrices des pages féminines, les éditorialistes, les chroniqueurs financiers, etc. Ces listes ont été agencées de façon à rejoindre rapidement, le cas échéant, n'importe quelle région du pays.

PUBLICATIONS

On a mis en place un nouveau système soigneusement planifié et comportant, au début de l'année, des rencontres avec les divers programmes de dotation en personnel de la Commission, pour répartir plus également sur les 12 mois de l'année la charge de travail requise à la production des publications. On a établi des calendriers et des horaires précis de production, de même qu'un régime préavis des échéances ultimes, à l'intention des responsables des programmes de dotation en personnel. Ces mesures permettent de planifier et d'accélérer la rédaction, la révision et la présentation graphique, qui relèvent de la section. Des progrès notables ont été accomplis, au cours de l'année, dans la présentation graphique des publications de la Commission. La carence de photo-

graphies convenables devenait toutefois un problème majeur dans le secteur des arts graphiques; à la fin de l'été, un programme de photographie a donc été mis sur pied, qui a mené à la création d'une photothèque de base de 1,500 photos illustrant la plupart des emplois existant à la Fonction publique. Ces nouvelles photos devraient aider à rehausser la présentation graphique des prochaines publications de la Commission.

Du point de vue financier, la création de la sous-section des arts graphiques s'est révélée une mesure très économique; on en obtient un meilleur produit à moindres frais.

Afin d'améliorer la qualité de la langue écrite, on a accordé, au cours de l'année, une attention particulière à la révision du texte anglais et du texte français des publications de la Commission. Cette initiative est dans la ligne d'un idéal à poursuivre sans relâche; déjà, cependant, des progrès appréciables ont été réalisés.

En 1968, on a mené à terme quelque 76 publications et travaux d'arts graphiques. Tous les textes en sont bilingues: les versions anglaise et française apparaissent dans la même publication.

PUBLICITÉ

La Commission a de nouveau étudié, au cours de l'année, la présentation des annonces qu'elle publie dans les pages que les journaux consacrent aux carrières, et elle a arrêté un modèle définitif où figure le symbole adopté en 1967. Des instructions détaillées et précises sur l'utilisation de ce modèle ont été adressées aux bureaux régionaux et aux bureaux de districts, permettant d'arriver à une parfaite uniformité de la publicité faite par la Commission, à travers tout le pays, par la voie des journaux. Grâce à cette uniformité, la Fonction publique sera facilement reconnue comme le principal employeur canadien.

Près de 2,286 annonces émanant de l'administration centrale et de ses bureaux régionaux ont paru dans les principaux quotidiens du Canada durant l'année. Le total des insertions s'est élevé à 6,808.

AUTRES PROGRAMMES

Un certain nombre de projets d'envergure figurant au programme des relations publiques de la Commission et visant à donner une idée plus favorable de la Fonction publique ont pris forme en 1968.

As part of an overall film program, the Commission took delivery last September of "In the Public Service", a National Film Board production providing a broad outline of the Public Service and of its principal functions. Production of a second film was initiated in the fall dealing with the areas of pure and applied sciences.

In the field of speaking engagements, a program was organized aimed particularly at French-speaking audiences with a view to providing them with a more precise picture of the role of the Commission, of the different programs it administers and of career opportunities opened to French-speaking university graduates.

AWARDS

OUTSTANDING ACHIEVEMENT AWARD PROGRAM

Louis Rasminsky, Governor of the Bank of Canada, received this year's Outstanding Achievement Award for his invaluable contribution to the financial stability of the country. The award, which consists of an illuminated address signed by the Governor General and the Prime Minister and an honorarium of \$5,000, was presented to Mr. Rasminsky by the Governor General in a ceremony at Government House.

MERIT AWARD PROGRAM

During 1968, 19 Merit Awards, totalling \$13,950, were presented to employees in seven departments for performance beyond what could normally be expected by management. Maximum awards of \$2,500 were received by Dr. R.K. Downey and Dr. Howard Fredeen, both of the Department of Agriculture.

SUGGESTION AWARD PROGRAM

This year, the Suggestion Award Program realized savings to the Government of \$1,138,000, an increase of

50% over 1967. Awards totalling almost \$66,000 were paid for 732 adopted suggestions. Major awards of \$4,020, \$2,520, and \$2,260 went to J.D. Wadleigh, of the Department of Defence Production, E.J. Wilson, of the Department of National Revenue and R.W. Darrell, also of the Department of National Revenue, for suggestions which resulted in savings of \$242,000, \$98,000 and \$93,000 respectively.

A complete review of the Suggestion Award Program was undertaken by the Incentive Award Board. Policy changes, designed to increase participation and achieve greater savings, will be implemented early in the new fiscal year.

LONG SERVICE AWARD PROGRAM

A total of 5,690 Long Service Award pins and brooches, in recognition of 25 years of public service, were distributed to 4,330 men and 1,360 women in 3 departments. Toward the end of 1968, initial steps were taken in the design of a Long Service Award certificate which will be used to provide additional recognition for long service by Government employees.

À l'automne, on a lancé une vaste campagne publicitaire dans les périodiques canadiens ayant le plus fort tirage et dans les publications étudiantes des universités. Les illustrations, au nombre de cinq, montrent des fonctionnaires s'acquittant de tâches primordiales dans leurs champs de travail respectifs; elles ont pour but d'améliorer l'image que les gens peuvent se faire de la fonction publique comme employeur éventuel, tout en soulignant la grande diversité de carrières intéressantes qu'on y trouve. La campagne veut aussi donner aux canadiens l'occasion de mieux saisir l'importance du rôle joué par les fonctionnaires et la valeur de leur contribution au bien commun du Canada.

Dans le cadre de son programme cinématographique

d'ensemble, la Commission a prix livraison en septembre du film "Les Nouveaux fonctionnaires", une production de l'Office national du film, qui donne un aperçu global de la Fonction publique et de ses attributions principales. Le tournage d'un second film a débuté à l'automne, cette fois sur les occasions de carrière à la Fonction publique dans les domaines des sciences pures et des sciences appliquées.

En fait de conférences publiques, un programme a été mis sur pied à l'intention surtout des auditoires francophones, en vue de donner une idée plus précise du rôle de la Commission, des divers programmes qu'elle dirige, et des occasions d'emploi qu'elle offre aux diplômés d'université de langue française.

LES PRIMES

PRIX DE SERVICES INSIGNES

M. Louis Rasminsky, gouverneur de la Banque du Canada, a reçu cette année le prix de services insignes en reconnaissance du rôle considérable qu'il a joué pour assurer la stabilité financière du pays. Le gouverneur général, dans une cérémonie à Rideau Hall, a remis à M. Rasminsky le prix qui consiste en une adresse enluminée portant la signature du gouverneur général et du premier ministre, ainsi qu'en une somme de \$5,000.

PRIMES AU MÉRITE

En 1968, 19 primes au mérite, d'une valeur totale de \$13,950, ont été présentées aux employés de sept ministères, en reconnaissance d'un rendement supérieur à celui qu'exige généralement la direction. MM. R.K. Downey et Howard Fredeen, tous deux du ministère de l'Agriculture, ont reçu les prix maximums de \$2,500.

PRIMES À L'INITIATIVE

Cette année, le programme des primes à l'initiative a permis de réaliser au gouvernement des économies de \$1,138,000, soit une augmentation de 50 p. 100 par rapport à 1967. Des primes d'un total d'environ \$66,000

ont récompensé les auteurs des 732 suggestions adoptées. Des primes considérables de \$4,020, \$2,520 et \$2,260 ont été remises à M. J.D. Wadleigh, du ministère de la Production de défense, M. E.J. Wilson, du ministère du Revenu national, et M. R.W. Darrell, également du ministère du Revenu national, pour des suggestions qui se sont traduites en économies respectives de \$242,000, \$98,000 et \$93,000.

Le Conseil des primes d'encouragement a entrepris une révision complète du programme des primes à l'initiative. Des changements de politique destinés à élargir la participation et à réaliser de plus grandes économies seront mis en application au début de la nouvelle année financière.

PRIMES POUR LONG SERVICE

Au total, 5,690 boutons et broches pour long service, en reconnaissance de 25 années à l'emploi de la Fonction publique, ont été remis à 1,360 femmes et 4,330 hommes de 30 ministères. Vers la fin de 1968, on a fait les premières démarches en vue de la rédaction d'un certificat de long service, qui sera une distinction de plus en récompense de la fidélité des employés fédéraux.

POLITICAL PARTISANSHIP

The Public Service Employment Act gives authority to the Commission to approve leave of absence without pay for a public servant to seek nomination as a candidate and to be a candidate for election as a member of the House of Commons, a member of the legislature of a province or a member of the Council of the Yukon Territory or the Northwest Territories, if it is of the opinion that the usefulness of the employee in his position would not be impaired by reason of his having been a candidate.

Sixteen public servants were granted leave of absence without pay to seek nomination in the June 25, 1968 federal election and eight of these were successful in being nominated. Three of the eight nominated were elected as members of the House of Commons. The eight public servants who did not secure the nomination and the five who were defeated in the election returned to duty in their respective departments.

ACKNOWLEDGEMENT

The Commission wishes to express its gratitude for the continued co-operation and assistance provided by Members of Parliament, the universities, business and industry throughout the year. It goes without saying that this gratitude also extends to officials of staff associations

and to departmental officers whose co-operation was particularly appreciated during this year of innovation and change. Finally, the Commission wants to thank its own staff for their effort in implementing the major new programs initiated by the Commission during the year.

John J. Carson
Chairman

Ruth E. Addison
Commissioner

Yves Labonté
Commissioner

ACTION POLITIQUE

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique autorise la Commission à consentir des congés sans rémunération à tout fonctionnaire qui aspire à une mise en candidature ou est candidat aux élections fédérales ou provinciales, à celles des Territoires du Yukon ou des Territoires du Nord-Ouest, si elle est d'avis que le rendement de l'employé au poste qu'il occupe n'aura pas à en souffrir.

Seize fonctionnaires ont obtenu des congés sans rémunération pour faciliter leur candidature aux élections fédérales du 25 juin 1968, et huit d'entre eux ont été choisis. Parmi ceux-ci, trois ont été élus députés à la Chambre des communes. Les huit fonctionnaires qui n'ont pas été choisis candidats et les cinq qui ont été défaits aux élections sont retournés à leur poste dans leur ministère respectif.

REMERCIEMENTS

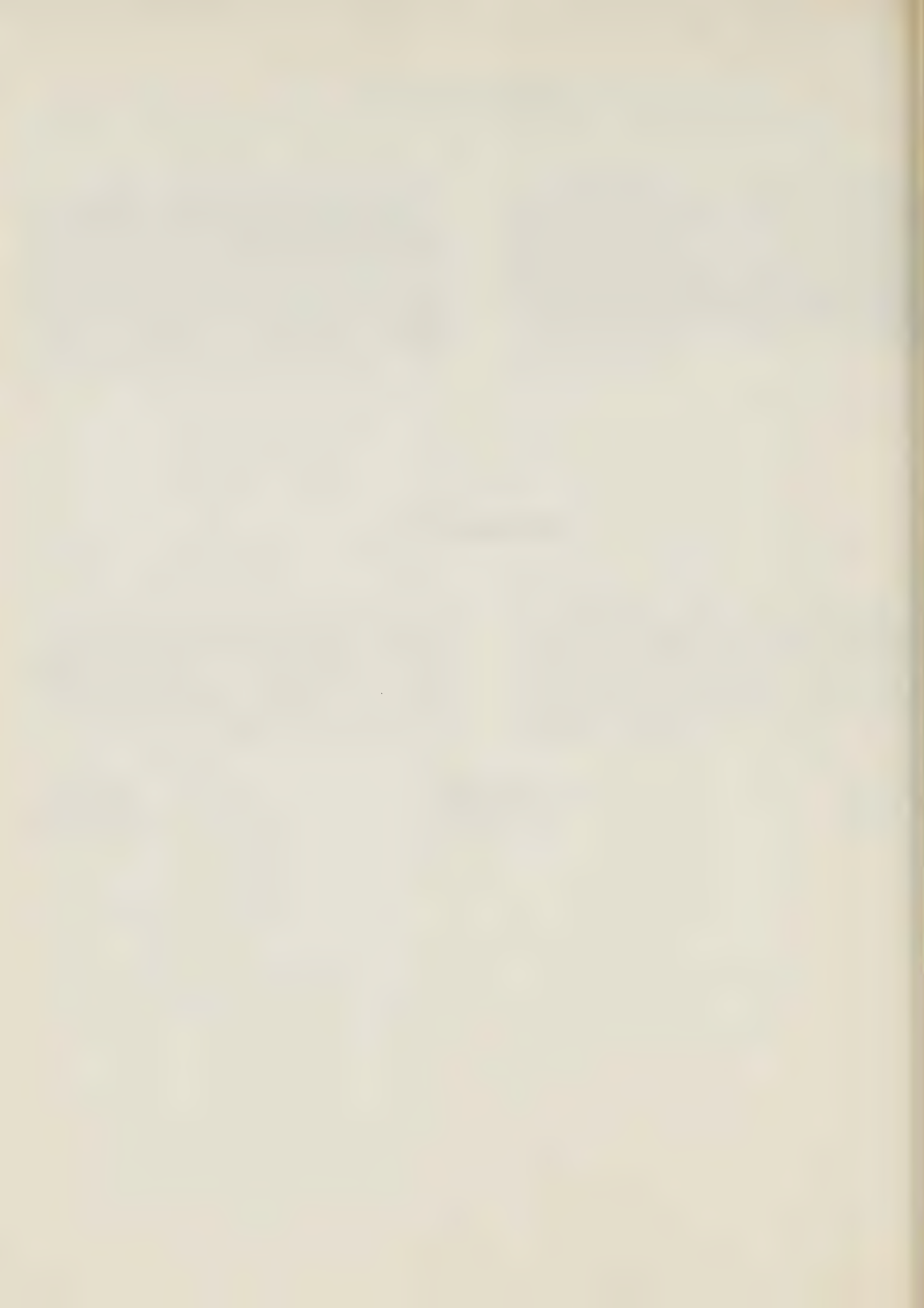
La Commission tient à témoigner sa gratitude aux députés, aux universités et aux dirigeants du commerce ou de l'industrie qui lui ont, au cours de l'année, apporté leur aide et leur concours. Il va sans dire que cette attitude s'adresse aussi aux agents des associations d'employés et aux agents ministériels, dont la collabora-

tion a été particulièrement estimée durant cette année d'innovation et de changement. Enfin, les remerciements de la Commission vont à tous ses employés pour les efforts qu'ils ont consacrés à la mise en oeuvre des importants nouveaux programmes entrepris par la Commission au cours de l'année.

Le Président,
John J. Carson

Commissaire
Ruth E. Addison

Commissaire
Yves Labonté



APPENDICES



ANNEXES

BILINGUALISM UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT

PREAMBLE

"Bilingualism under the Public Service Employment Act" is a summary of the Public Service Commission's statutory authority and responsibility in matters of bilingualism under the Public Service Employment Act, and of the Regulations it has enacted in order to discharge this responsibility.

I. THE PROVISIONS OF THE ACT

The Public Service Employment Act, which came into force on March 13, 1967, provides the statutory basis for the Public Service Commission's authority and responsibility in matters of bilingualism in the Public Service.

Section 12 of the Act authorizes the Commission to "prescribe selection standards as to education, knowledge, experience, language, age, residence or any other matters that, in the opinion of the Commission, are necessary or desirable having regard to the nature of the duties to be performed. . .", in determining "the basis of assessment of merit in relation to any position or group of positions. . .". Thus language proficiency is an element of merit pursuant to the Public Service Employment Act.

Section 20 of the Act charges the Commission with the responsibility for ensuring that "employees appointed to serve in any department or other portion of the Public Service shall be qualified in the knowledge and use of the English or French language or both, to the extent that the Commission deems necessary in order that the functions of such department can be performed adequately and effective service can be provided to the public".

Language training is another major area of activity for the Commission in the field of bilingualism. Paragraph (b) of section 5 of the Act states that the Commission shall "operate and assist deputy heads in the operation of staff training and development programs." In practice, the Commission not only provides language training facilities to public servants covered by the Public Service Employment Act but also to employees of certain other Government agencies, including Crown corporations who are not subject to the Public Service Employment Act. This is in accordance with paragraph(f) of section 5 of the Public

Service Employment Act which provides that the Commission may "perform such other duties and functions. . . as are assigned it by the Governor in Council".

There is a further reference to language in the Public Service Employment Act in section 14, which provides for notices of competition to "be given in both the English and French languages together, unless the Commission otherwise directs in any case or class of cases".

II. THE ROLE OF THE DEPUTY HEAD

Section 33 of the Act empowers the Commission to "make such regulations as it considers necessary to carry out and give effect to the provisions of this Act". The Public Service Employment Regulations, approved by the Commission and effective, as was the Act, on March 13, 1967, set out the procedures and policies by which the Commission discharges its statutory duties and responsibilities regarding bilingualism.

By regulation, the Commission has directed deputy heads to take certain steps designed to meet the objectives and requirements of the Act with respect to bilingualism.

Subsection (1) of section 4 of the Regulations directs the deputy head to "take appropriate steps to ensure that there are employees in every unit who are sufficient proficient in the English language or the French language or in both languages" so that "the functions of a department or other portion of the Public Service will be performed adequately and effective service will be provided to the public. . .".

More specifically, subsection (1) instructs the deputy head to "take appropriate steps to achieve the following objectives", the objectives being defined in paragraphs (a) and (b) of the same subsection. Paragraph (a) states:

"Where forty per cent or more but less than six per cent of the public served by the unit have the English language or the French language, as the case may be, their mother tongue, every employee in the unit shall

LE BILINGUISME AUX TERMES DE LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

RÉAMBULE

«Le Bilinguisme aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique» est un exposé sommaire des pouvoirs statutaires et des responsabilités de la Commission de la Fonction publique en matière de bilinguisme, tels qu'ils sont définis par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et le Règlement qu'elle a mis en vigueur pour s'acquitter de ses obligations.

LES DISPOSITIONS DE LA LOI

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, entrée en vigueur le 13 mars 1967, établit les fondements statutaires des pouvoirs et des responsabilités de la Commission de la Fonction publique en matière de bilinguisme.

L'article 12 de la Loi autorise la Commission à prescrire des normes de sélection visant l'instruction, les connaissances, l'expérience, la langue, l'âge, la résidence ou toute autre question que la Commission juge nécessaire et souhaitable, compte tenu de la nature des fonctions à accomplir...», en déterminant «le principe de l'évaluation du mérite en ce qui concerne tout poste ou classe de postes...» Ainsi, la connaissance des langues officielles est un facteur de mérite en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'article 20 de la Loi confie à la Commission la responsabilité de veiller à ce que «les employés nommés affectés à quelque ministère, département ou autre élément de la Fonction publique, possèdent les qualités requises, en ce qui concerne la connaissance et l'usage de l'anglais ou du français ou des deux langues, dans la mesure que la Commission estime nécessaire pour que ce ministère puisse exercer convenablement ses fonctions et fournir au public un service efficace».

L'enseignement des langues est une autre forme très importante que revêt l'activité de la Commission dans le domaine du bilinguisme. L'alinéa b) de l'article 5 de la Loi stipule que la Commission doit «mettre en oeuvre des programmes de formation et de perfectionnement du personnel et aider les sous-chefs dans la mise en oeuvre de semblables programmes...» Dans la pratique, la Commission offre des possibilités d'apprentissage des langues non seulement aux fonctionnaires régis par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, mais également aux employés de certains autres organismes de l'État,

dont les sociétés de la Couronne qui ne sont pas assujetties à cette Loi. Cette pratique est conforme à l'alinéa f) de l'article 5 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui précise que la Commission doit «remplir les autres devoirs et fonctions... que lui assigne le gouverneur en conseil».

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique contient une autre prescription relative au bilinguisme à l'article 14, qui prévoit que les avis de concours seront donnés «à la fois en français et en anglais, sauf si la Commission en ordonne autrement dans un cas particulier ou une catégorie de cas».

II. LE RÔLE DU SOUS-CHEF

L'article 33 de la Loi autorise la Commission à «établir les règlements qu'elle juge nécessaires à l'application et à la mise en oeuvre des dispositions de la présente Loi». Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, approuvé par la Commission et mis en vigueur, le 13 mars 1967, en même temps que la Loi elle-même, établit la procédure et les politiques qui permettent à la Commission de s'acquitter de ses devoirs et de ses responsabilités statutaires en matière de bilinguisme.

Par le Règlement, la Commission a enjoint au sous-chef de prendre certaines mesures destinées à atteindre les objectifs et à satisfaire aux exigences de la Loi relativement au bilinguisme.

Le paragraphe (1) de l'article 4 du Règlement ordonne au sous-chef de «prendre les mesures appropriées pour s'assurer qu'il y a dans chaque unité des employés qui ont une connaissance suffisante de l'anglais ou du français ou des deux langues» pour que «les fonctions d'un ministère, département ou autre élément de la Fonction publique soient exercées convenablement et qu'un service efficace soit fourni au public...»

Plus spécifiquement, le paragraphe (1) prescrit au sous-chef de «prendre les mesures appropriées pour réaliser les objectifs suivants, définis aux alinéas a) et b). Voici le texte de l'alinéa a):

«lorsque la langue maternelle de quarante pour cent ou plus mais de moins de soixante pour cent du public servi par l'unité est l'anglais ou le français, selon le cas, chaque employé de l'unité doit avoir une connaissance

sufficiently proficient in both those languages to permit the functions of the unit to be performed adequately and effective service to be provided to the public so served".

(The Commission has prepared a "Language Usage Guide" based on the 1961 Census of Canada as part of its Staffing Manual.)

Paragraph (a) stipulates that predominantly bilingual areas of the country must be served by public servants who are "sufficiently proficient in both languages to permit the functions of the unit to be performed adequately and effective service to be provided to the public".

Paragraph (b) states that "where ten per cent or more but less than forty per cent of the public served by the unit have the English language or the French language, as the case may be, as their mother tongue, the minimum number of employees in the unit who are sufficiently proficient in both those languages to permit the functions of the unit to be performed adequately and effective service to be provided to the public shall be such that in the aggregate the number is in the same proportion to the total number of persons on the staff of the unit as the said percentage is to the total number of persons comprising the public so served".

The implications of paragraph (b) can be best illustrated through an example: if the public served by a given office consists of a population of which 25% have French as their mother tongue, the staff of the office must ultimately consist of people at least 25% of whom are "sufficiently proficient in both languages to permit the functions of the unit to be performed adequately".

III. DEPARTMENTAL HEADQUARTERS IN THE NATIONAL CAPITAL REGION

As specified in subsection (3) of section 4 of the Regulations, positions at departmental headquarters in the National Capital Region are considered to serve the whole population of Canada, "for the purposes of sub-section (2)". Sub-section (2) of section 4 states that, "where ten per cent or more of the public served by a unit have the English language or the French language as their mother tongue, proficiency in both those languages shall be regarded in every case in which such proficiency is not an essential qualification for a position as a desirable qualification for the position". In view of the language characteristics of the population of Canada taken as a whole, the implications of sub-sections (2) and (3) of section 4 of the Regulations are that, for positions at departmental head-

quarters in the National Capital Region, proficiency in both languages will always be either an essential or a desirable qualification.

IV. ESSENTIAL AND DESIRABLE QUALIFICATIONS

According to the Regulations (section 1), essential qualifications represent the factors necessary to the satisfactory performance of the duties of a position. No candidate can qualify for a position unless he possesses these factors.

Desirable qualifications represent the additional factors which may be taken into account, over and above essential qualifications, in assessing candidates for a position.

Every factor relevant to the duties of the position may be considered either essential or desirable, whether these factors be education, knowledge, experience, etc. For instance, a bachelor's degree from a recognized university could constitute an essential qualification for a given position while at the same time more advanced education could be a desirable qualification.

The same is true of language proficiency. The desired degree of proficiency in both languages may constitute an essential qualification for a given position while, for another position, any degree of proficiency in the second language may be a desirable qualification. In still other positions, knowledge of both official languages may be neither an essential nor a desirable qualification, depending on the location.

It should, however, be noted, that, as stipulated in subsection (2) of section 4 of the Regulations, proficiency in both languages is always a desirable qualification when it is not an essential one when "ten per cent or more of the public served by the unit have the English language or the French language as their mother tongue".

In this regard, the Commission had the following statement to make in its 1967 Annual Report on the administration of language proficiency requirements:

"The Commission's Regulations stipulate that a French-speaking or English-speaking minority group constituting 10% or more of the overall population of a given area justifies provision of service in both official languages.

This does not mean that all public servants in the centres must be proficient in both English and French. The duties of certain positions may involve the transaction of business in both languages and for such positions

suffisante des deux langues pour permettre que les fonctions de l'unité soient exercées convenablement et qu'un service efficace soit fourni au public ainsi servi».

(La Commission a préparé un «Guide sur l'usage des langues» qu'elle a intégré à son Manuel de dotation en personnel et qui se fonde sur le recensement de 1961.)

L'alinéa a) stipule que les régions largement bilingues seront desservies par des fonctionnaires possédant une connaissance suffisante des deux langues pour permettre que les fonctions de l'unité soient exercées convenablement et qu'un service efficace soit fourni au public».

L'alinéa b) stipule: «lorsque la langue maternelle de dix pour cent ou plus, mais moins de quarante pour cent, du public servi par l'unité est l'anglais ou le français, selon le cas, le nombre minimum d'employés de l'unité ayant une connaissance suffisante des deux langues pour permettre que les fonctions de l'unité soient exercées convenablement et qu'un service efficace soit fourni au public doit être, dans l'ensemble, dans la même proportion par rapport au nombre total de personnes faisant partie du personnel de l'unité que l'est ledit pourcentage par rapport au nombre total de personnes que comprend le public ainsi servi».

C'est par un exemple qu'on peut le mieux illustrer les implications de l'alinéa b): si le public desservi par un bureau donné est formé d'une population dont le français et la langue maternelle dans une proportion de 25 p. 100, il faudra que le personnel de ce bureau finisse par être composé, dans une proportion de 25 p. 100, de personnes qui auront «une connaissance suffisante des deux langues pour permettre que les fonctions de l'unité soient exercées convenablement».

I. ADMINISTRATIONS CENTRALES DES MINISTÈRES DANS LA RÉGION DE LA CAPITALE NATIONALE

Comme le prévoit le paragraphe (3) de l'article 4 du Règlement, les postes à l'administration centrale des ministères dans la région de la capitale nationale sont considérés comme desservant toute la population du Canada, «aux fins du paragraphe (2)». D'après le paragraphe (2) de l'article 4, lorsque «la langue maternelle de dix pour cent ou plus du public servi par l'unité est l'anglais ou le français, la connaissance de ces deux langues doit être considérée dans chaque cas où telle connaissance n'est pas une qualité essentielle pour un poste, comme une qualité avantageuse pour ce poste». L'ayant donné le pourcentage de la population dont la langue maternelle est le français au pays, il ressort des

paragraphe (2) et (3) de l'article 4 du Règlement que, pour les postes à l'administration centrale des ministères dans la région de la capitale nationale, la connaissance des deux langues officielles sera *toujours* soit une qualité essentielle, soit une qualité avantageuse.

IV. QUALITÉS ESSENTIELLES ET AVANTAGEUSES

Aux termes de l'article 1 du Règlement, les qualités essentielles sont les conditions indispensables à l'exercice convenable des fonctions d'un poste. Nul candidat ne sera apte à un poste s'il ne possède pas ces qualités.

Les qualités avantageuses sont celles qui, sans être absolument requises, constituent quand même des éléments dont on tient compte dans l'appréciation d'un candidat qui possède déjà les qualités essentielles exigées pour un poste donné.

Toutes les qualités reliées aux fonctions d'un poste sont donc classées soit comme essentielles, soit comme avantageuses, qu'elles se rapportent à la scolarité, aux connaissances générales, à l'expérience, etc. Par exemple, pour un poste donné, un baccalauréat d'une université reconnue peut constituer une qualité essentielle, alors que des études plus poussées peuvent être considérées comme une qualité avantageuse.

Ce principe s'applique aussi à la connaissance des langues. Pour un poste donné, la connaissance suffisante des deux langues peut être une qualité essentielle tandis que, pour un autre poste, elle ne sera qu'une qualité avantageuse. Pour d'autres postes enfin, il est possible que la connaissance des deux langues officielles ne soit ni essentielle ni avantageuse.

Toutefois, comme le stipule le paragraphe (2) de l'article 4 du Règlement, la connaissance des deux langues est toujours une qualité avantageuse, quand elle n'est pas essentielle, «lorsque la langue maternelle de 10 p. 100 ou plus du public servi par l'unité est l'anglais ou le français».

Le rapport annuel de la Commission pour l'année 1967 donne les précisions suivantes au sujet des exigences linguistiques:

«Ces règlements stipulent que toute minorité, anglophone ou francophone, égale au moins à dix pour cent de la population totale d'une région donnée justifie un service dispensé dans les deux langues officielles.

«Cela ne signifie pas, néanmoins, que tous les fonctionnaires dans la région considérée doivent connaître le français et l'anglais. Cette condition n'est essentielle que pour les postes dont les fonctions exigent des

bilingual capacity is an essential qualification for appointment. For all other positions at these centres, proficiency in both languages is regarded as a desirable qualification.

Where language proficiency is an essential qualification, only those with the required degree of proficiency in both languages can qualify for appointment. The same is true, of course, of other essential qualifications — only engineers with professional certificates can qualify for appointment to engineering positions.

Where language proficiency is a desirable as distinct from an essential qualification, the candidates for the position who have attained a pass mark on the essential qualifications are rated on their proficiency in the second language.

While bilingual proficiency is a decided advantage in such cases, it is still possible for a person with a definite superiority in the essential qualifications to be the successful candidate over persons who are proficient in both official languages, even if that person has little or no proficiency in the second language.

Proficiency in both official languages can never result in the appointment of a candidate who lacks the essential qualifications for a position."

V. PROVISION FOR SUPERVISORS TO COMMUNICATE

Paragraph (c) of subsection (1) of section 4 of the Regulations states: "Every employee who is in a position that requires the performance of duties of a supervisory nature shall be sufficiently proficient in the English language or in the French language or in both languages, as the case may be, as will permit effective direction to be given to the persons supervised".

A supervisor must be able to communicate with the employees he supervises. It should be noted, however, that the supervisor is required to "be sufficiently proficient in both languages" only where he supervises both unilingual English and unilingual French employees. As an example, if the supervisor directs employees some of whom have English as their mother tongue, others French, the supervisor could be unilingually English if all his employees of French mother tongue were bilingual. A similar situation would apply to a work group all of whom understood French.

But where a work group consists of both unilingual English and unilingual French-speaking employees, the

supervisor must be proficient in both languages to the degree or level required in order to permit effective communication with these same employees.

VI. INTERVIEWS

Selection interviews may be conducted in English or French or both, at the candidate's option.

Subsection (1) of section 15 of the Regulation stipulates that the majority of members of a selection or appraisal board constituted to examine, test or interview a candidate to determine his qualifications (with the exception of language) must be sufficiently proficient in English or French, or in both languages, so that there can be effective communication between the board and the candidate without the use of an interpreter.

Subsection (2) of section 15 further requires that boards constituted to determine the qualifications of the candidate in matters of language will comprise at least one member who is sufficiently proficient in the language or languages concerned to be able to assess the qualifications of the candidate in that language or those languages.

VII. SELECTION STANDARDS

The Commission has established language standards for each of the six occupational categories into which the Public Service is divided.

This is, however, an interim solution, because language requirements vary as between jobs and families of jobs within occupational categories. Research and analysis will ultimately permit the construction of a series of language profiles for different kinds of work.

To illustrate the problem, let us consider the Computer Systems Administration and Information Services groups, both of which are in the Administrative and Foreign Service Category. It is clear that an Information Services officer who is competent to discharge his duties in both official languages will require a higher level of second language skills than the Computer Systems officer. At present, however, the basic research to translate generalized statements of this sort into precise standards of second language skills required for various kinds of jobs has not been done; it is under way.

VIII. LANGUAGE TESTS

The Public Service Commission has prepared Language Proficiency Examinations to measure French and English second language skills.

The Language Proficiency Examination comprises t

contacts avec le public dans les deux langues. Dans tous les autres emplois, elle est considérée comme condition souhaitable.

«Chaque fois qu'on exige la compétence linguistique, seuls les candidats bilingues sont retenus pour l'engagement. Ceci est également vrai pour toute autre qualification essentielle, comme celle, pour les ingénieurs, d'avoir un diplôme attestant leurs études professionnelles.

«Chaque fois que la compétence linguistique est considérée comme souhaitable, mais non essentielle, les candidats qui ont obtenu un nombre de points suffisants dans les matières essentielles sont notés sur leur connaissance de la langue seconde.

«Bien que le bilinguisme constitue dans ces cas un avantage indiscutable, quiconque possède une réelle supériorité dans les matières essentielles l'emportera sur des candidats bilingues, même si sa connaissance de la langue seconde est nulle ou insuffisante.

«Le bilinguisme ne peut jamais justifier la nomination d'un candidat qui ne remplit pas par ailleurs toutes les conditions essentielles exigibles pour le poste à pourvoir.»

LES SURVEILLANTS ET L'OBLIGATION DE COMMUNIQUER

L'alinéa c) du paragraphe (1) de l'article 4 du Règlement déclare: «Chaque employé occupant un poste important des fonctions de surveillance doit avoir une connaissance suffisante de l'anglais ou du français ou des deux langues, selon le cas, pour lui permettre de diriger efficacement les personnes dont il a la charge.»

Le surveillant doit pouvoir communiquer avec ses employés. Cependant, l'alinéa concerné ne s'applique que lorsqu'un surveillant dirige des employés dont les uns sont bilingues anglais et les autres unilingues français. Ainsi, si un surveillant dirige des employés dont quelques-uns sont de langue maternelle anglaise et d'autres de langue maternelle française, le surveillant peut être unilingue anglais si tous ses employés de langue française sont bilingues. Il en est de même pour un groupe de travail où tous comprennent le français.

En somme, lorsqu'un groupe est composé d'unilingues anglais et d'unilingues français, le surveillant doit connaître suffisamment bien les deux langues pour pouvoir communiquer efficacement avec ses employés.

ENTREVUES

Les candidats peuvent choisir la langue dans laquelle

les entrevues se dérouleront, l'anglais ou le français, ou encore les deux langues s'ils le désirent.

Le paragraphe (1) de l'article 15 du Règlement stipule que la majorité des membres d'un comité de sélection ou d'appréciation chargé de faire passer un examen, un test ou une entrevue à un candidat pour déterminer ses qualités (à l'exception de la connaissance des langues) doit connaître suffisamment bien l'anglais ou le français ou les deux langues pour permettre une communication réelle entre le jury et le candidat sans le truchement d'un interprète.

Le paragraphe (2) de l'article 15 exige en outre que les comités mis sur pied pour déterminer les qualités des candidats en matière linguistique comprennent au moins un membre qui connaît suffisamment bien la langue ou les langues en cause pour pouvoir apprécier le degré de connaissance que peut avoir le candidat de cette langue ou de ces langues.

VII. NORMES DE SÉLECTION

Dans ses normes de sélection, la Commission a fixé les exigences linguistiques pour chacune des six catégories d'occupations de la Fonction publique.

Il s'agit toutefois d'une solution provisoire, puisque les exigences linguistiques varient d'un emploi ou d'un groupe d'emplois à l'autre au sein des catégories. Les travaux de recherche que l'on poursuit présentement permettront éventuellement la détermination des exigences linguistiques pour chaque type d'emploi.

Considérons, par exemple, les groupes de la gestion des ensembles informatiques et ceux des services d'information qui appartiennent tous deux à la catégorie administrative et du service extérieur. Il est bien évident qu'un agent des services d'information, pour s'acquitter convenablement de ses fonctions dans les deux langues officielles, doit être parvenu à un degré de connaissance de la langue seconde supérieur à celui qui pourrait être exigé d'un agent de la gestion des ensembles informatiques. Toutefois, les recherches qui permettraient de traduire ces énoncés généraux en des normes précisant le degré de compétence linguistique requis pour les différentes espèces d'emploi n'ont pas encore été complétées.

VIII. TESTS DE COMPÉTENCE LINGUISTIQUE

La Commission de la Fonction publique a préparé des tests de compétence linguistique en vue de déterminer le degré de connaissance de la langue seconde, tant en français qu'en anglais.

following four tests:

- reading comprehension;
- writing ability;
- listening comprehension;
- speaking ability.

The Commission has established three pass marks, one for each of the following groups of positions:

- positions in the Executive, the Scientific and Professional, and the Administrative and Foreign Service Categories;
- positions in the Administrative Support Category;
- positions in the Operational Category.

The language qualification for a position in the Technical Category may be at any of the foregoing levels. For this category, each position must be analyzed and a decision made whether the language requirements are more closely related to the Operational, the Administrative Support, or the Scientific and Professional categories.

The Commission, however, reserves the right to adjust these pass marks in the light of continuing test research.

IX. ADVERTISING IN BOTH LANGUAGES

Notices of competitions must be available in both languages, as stipulated in section 14 of the Act, which reads:

“(1) The Commission shall give such notice of a proposed competition as in its opinion will give all eligible persons a reasonable opportunity of making an application.

(2) A notice under subsection (1) shall be given in both the English and French languages together, unless the Commission otherwise directs in any case or class of cases.”

Subsection (3) of section 14 of the Regulations further clarifies the intent of subsection (2) of section 14 of the Act:

“Every notice shall be in both the English language and the French language together, except where

- (a) less than ten per cent of the public served by the unit have the English language or the French language as their mother tongue, and

- (b) proficiency in both the English language and the French language is not specified in the statement of qualifications for the position as an essential qualification or proficiency in either as a desirable qualification, in which case the notice may be given in the English language or the French language, as the case may be, consistent with the language that is the mother tongue of the majority of the remainder of the public served by the unit”.

The Staffing Manual deals with the advertising of employment opportunities. The relevant provisions are:

Posters and Information Sheets

Posters and information sheets will be prepared in bilingual form in two columns with the English text in the left-hand column and the French text in the right-hand column.

Posters and information sheets will be prepared in only one language when:

- (a) less than 10 per cent of the public served by the unit have the English language or the French language, as the case may be, as their mother tongue, and
- (b) proficiency in both the English language and the French language is not specified in the statement of qualifications for the position as an essential qualification or proficiency in either as a desirable qualification, in which case the notice may be given in the English language or the French language, as the case may be, consistent with the language that is the mother tongue of the majority of the remainder of the public served by the unit. In cases where posters or information sheets are prepared in only one language, they should be available, on request, in the other language.

It should also be noted that, in accordance with section 6 of the Regulations, a statement of the qualifications for the position must be available in writing in both English and French upon request.

Advertising in Newspapers and Magazines and on Radio and Television

The same general rule which applies to posters and information sheets will be followed in the selection of publications or stations with regard to advertising in newspapers and magazines, and on radio and television. This should be interpreted as meaning that, in the case of

Le test de compétence linguistique comporte les quatre aspects suivants:

- compréhension écrite;
- expression écrite;
- compréhension orale;
- expression orale.

La Commission a établi une note de passage pour chacun des trois groupes d'emploi suivants:

- les postes de la catégorie de la direction, de la catégorie scientifique et professionnelle, de la catégorie administrative et du service extérieur;
- les postes de la catégorie du soutien administratif;
- les postes de la catégorie de l'exploitation.

L'exigence linguistique pour un poste de la catégorie technique peut se situer à l'un des trois niveaux mentionnés ci-haut. Chaque poste de cette catégorie doit donc être étudié et une décision prise de manière à savoir si ses exigences linguistiques se rapprochent de celles de la catégorie de l'exploitation, de la catégorie du soutien administratif ou encore de la catégorie scientifique et professionnelle.

Toutefois, la Commission se réserve le droit d'ajuster les notes de passage en fonction des résultats des recherches qui se poursuivent présentement.

IV. PUBLICITÉ BILINGUE

Les avis de concours doivent paraître dans les deux langues, tel que stipulé à l'article 14 de la Loi:

«(1) La Commission doit donner, au sujet d'un concours projeté, l'avis qui, selon son estimation, fournira à toutes les personnes admissibles une occasion raisonnable de faire une demande.

«(2) L'avis prévu au paragraphe (1) doit être donné à la fois en français et en anglais, sauf si la Commission en ordonne autrement dans un cas particulier ou une catégorie de cas.»

Le paragraphe (3) de l'article 14 du Règlement précise le paragraphe (2) de l'article 14 de la Loi:

«Chacun des avis . . . doit être rédigé à la fois en anglais et en français, sauf que

- «(a) si la langue maternelle de moins de dix pour cent du public servi par l'unité . . . est l'anglais ou le français, selon le cas, et

- «(b) si la connaissance à la fois de l'anglais et du français n'est pas spécifiée dans l'énoncé des qualités requises pour le poste comme étant une qualité essentielle ou une qualité avantageuse, l'avis peut être donné en anglais ou en français, selon le cas, en utilisant celle de ces deux langues qui est la langue maternelle de la majorité du reste du public servi par l'unité.»

Le Manuel de dotation en personnel traite de l'annonce des offres d'emploi. On y trouve les dispositions suivantes:

Affiches et suppléments d'information

Les affiches et les suppléments d'information doivent être rédigés dans les deux langues en deux colonnes, le texte anglais à gauche et le texte français à droite.

Les affiches et les suppléments d'information ne sont rédigés qu'en une seule langue lorsque:

- a) la population desservie par l'unité comprend moins de 10 p. 100 de personnes dont la langue maternelle est l'anglais ou le français, selon le cas (aux fins du présent document, l'unité comprend soit un ministère, soit une section de la Fonction publique, ou encore des organismes provinciaux ou municipaux ou une partie de l'un de ceux-ci), et que
- b) la connaissance de l'anglais et du français n'est pas spécifiée comme qualité essentielle dans les conditions de candidature, ni la connaissance de l'une ou de l'autre langue, comme qualité avantageuse,

auquel cas l'avis peut être donné soit en anglais, soit en français, et d'après la langue maternelle de la majorité du reste de la population du secteur. Il est à noter que, dans les cas où les affiches ou les suppléments d'information ne sont rédigés qu'en une seule langue, ils doivent être disponibles dans l'autre langue sur demande.

Il est aussi à noter qu'en conformité de l'article 6 du Règlement, tout énoncé écrit des qualités pour le poste doit être disponible en anglais et en français.

Annonces dans les journaux, dans les revues, à la radio et à la télévision

La règle générale adoptée pour les affiches et les suppléments d'information s'applique aussi dans le choix des publications ou des stations, quand il s'agit d'une annonce dans les journaux ou dans les revues, à la radio ou à la télévision. Ce qui veut dire que, dans le cas des

positions which have to be advertised bilingually, equivalent advertising should be placed in English-language and French-language media within the area in which it has been decided the position(s) should be advertised. The text of such advertisements will be prepared in the language of the publications or stations for which these advertisements are intended.

Press Releases

- Press releases issued from the headquarters office of the Commission will always be prepared in bilingual form and in two columns, the English text appearing in the left-hand column, the French in the right-hand column.
- Press releases issued by the regional or district offices of the Commission should also be prepared in bilingual form when there are both English and French news media, that is newspapers or broadcasting stations, operating within the area intended to be covered by the release.

Direct Mail

Direct mail will be prepared in the language of the person(s) to which this type of recruitment advertising is directed.

Publications

- **Brochures and Booklets:** Brochures and booklets intended for general distribution will always be prepared in bilingual form, that is, with the English and French-language versions under the same cover. English and French should alternate from page to page, the English text appearing on one page, the French text appearing on the page opposite.
- **Folders:** These represent an exception to the general rule set out above in the sense that it would be impractical and confusing to the reader to alternate the English and French text from page to page. In the case of folders, the English text will appear on one side of the folder, the French on the other, so that the complete English or French language version is obtained when the folder is opened.

postes qui doivent être annoncés en anglais et en français, la publicité équivalente doit être organisée en anglais et en français dans les régions où l'on a décidé d'annoncer (s) poste(s). Le texte de ces annonces doit être rédigé dans la langue employée par les publications ou les stations qui diffuseront ces annonces.

Communiqués de presse

- Les communiqués de presse provenant du bureau national de la Commission sont toujours rédigés dans les deux langues et sur deux colonnes, le texte anglais à gauche, le texte français à droite.
- Les communiqués de presse provenant des bureaux régionaux ou des bureaux de districts de la Commission sont aussi publiés dans les deux langues, lorsqu'il existe des journaux ou des postes de radio et de télévision anglais et français dans la région à laquelle s'adresse le communiqué.

Publicité par la poste

On envoie aux candidats des textes rédigés dans leur langue.

Publications

- *Brochures et livrets*: les brochures et les livrets pour diffusion générale sont toujours rédigés dans les deux langues: les deux versions, anglaise et française, figurent dans la même publication. Les textes anglais et français sont publiés en regard: l'anglais sur une page et le français sur la page opposée.
- *Dépliants*: les dépliants font exception à la règle précitée parce que l'alternance du texte anglais et du texte français de page en page prêterait à confusion. Dans le cas des dépliants, le texte anglais devra paraître sur un côté du dépliant, le texte français de l'autre côté, de telle façon que l'une ou l'autre version soit disponible au complet lorsqu'on ouvre le dépliant.

Appendix B

APPOINTMENTS, PROMOTIONS AND SEPARATIONS 1964 – 1965 – 1966 – 1967

	1964	1965	1966	1967
Number of employees under the Act	138,666	140,206	145,783	200,329*
New appointments to the Public Service	19,199	21,700	21,979	31,293
Promotions	18,536	20,475	18,749	30,088
Separations	13,162	14,546	14,343	16,830

*Includes prevailing rate employees and ships' officers and crews which came under the Public Service Employment Act on March 13, 1967.

APPOINTMENTS AND SEPARATIONS 1968

Number of employees under the Act	200,321
New appointments to the Public Service	20,379
Appointments from within the Public Service	25,173
Separations	17,465

APPOINTMENTS 1968 – BY THE PUBLIC SERVICE COMMISSION AND BY DEPARTMENTS UNDER DELEGATED AUTHORITY (Section 6, Public Service Employment Act)

APPOINTMENTS	by Public Service Commission	by departments under delegated authority	TOTAL
Appointments to the Public Service	17,602	2,777	20,379
Appointments from within the Public Service			
— from one occupational group to another	5,910	775	6,685
— to a higher level within an occupational group	14,712	1,786	16,498
— to a lower level within an occupational group	490	182	672
— between sub-divisions of an occupational group with no change in level.	34	36	70
— between departments, with no change in occupational group, sub-division or level	1,101	147	1,248
TOTAL	22,247	2,926	25,173

NOMINATIONS, PROMOTIONS ET DÉPARTS EN 1964, 1965, 1966, 1967

	1964	1965	1966	1967
Employés relevant de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	138,666	140,206	145,783	200,329*
Nouvelles nominations	19,199	21,700	21,979	31,293
Promotions	18,536	20,475	18,749	30,088
Départs	13,162	14,546	14,343	16,830

* Comprend les employés au taux régnant ainsi que les officiers et équipages de navires qui faisaient l'objet de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique le 13 mars 1967.

NOMINATIONS ET DÉPARTS EN 1968

Nombre d'employés assujettis à la Loi	200,321
Nouvelles nominations à la Fonction publique	20,379
Nominations parmi les employés de la Fonction publique	25,173
Départs.	17,465

**NOMINATIONS EN 1968 – PAR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PAR LES MINISTÈRES EN VERTU DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS**
(article 6, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)

NOMINATIONS	par la Commission de la Fonction publique	par les ministères en vertu de la délégation de pouvoirs	TOTAL
Nominations à la Fonction publique.	17,602	2,777	20,379
Nominations parmi les employés de la Fonction publique			
— d'un groupe d'occupations à un autre	5,910	775	6,685
— à un niveau plus élevé au sein du même groupe d'occupations	14,712	1,786	16,498
— à un niveau moins élevé au sein du même groupe d'occupations. . . .	490	182	672
— d'une subdivision à une autre dans le même groupe d'occupations sans changement de niveau.	34	36	70
— d'un ministère à un autre sans changement de groupe d'occupations, de subdivision ou de niveau	1,101	147	1,248
TOTAL	22,247	2,926	25,173

Appendix C

COMPOSITION OF FEDERAL GOVERNMENT EMPLOYMENT
AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968

	1967	1968
<i>Departmental Branches Services and Corporations</i>		
Full time public service salaried employees	150,245	154,814
Other salaried employees	35,871	35,193
Total	186,116	190,007
Prevailing rate employees	19,885	16,946
Ship's officers and crews	3,952	3,552
Casuals and Others	26,239	24,987
Total, Departmental branches services and corporations	236,192	235,492
<i>Crown Companies</i>	162,736	133,862
Total, all employees, federal government	398,928	369,354

Source: Central Personnel Record System, Dominion Bureau of Statistics.

COMPOSITION DE L'EMPLOI AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
Juillet 1967 et mars 1968

	<u>1967</u>	<u>1968</u>
<i>Directions et services de ministères et sociétés</i>		
Employés appointés (à plein temps) de la Fonction publique	150,245	154,814
Autres fonctionnaires appointés	35,871	35,193
Total	186,116	190,007
Employés aux taux régnants	19,885	16,946
Officiers et équipages de navires	3,952	3,552
Emplois intermittents et autres	26,239	24,987
Total, directions et services de ministères et sociétés	236,192	235,492
<i>Sociétés de la Couronne</i>	162,736	133,862
Total, tous les employés du gouvernement fédéral	398,928	369,354

Source: Dossiers centraux du personnel, Bureau fédéral de la statistique.

DISTRIBUTION OF FEDERAL GOVERNMENT EMPLOYMENT BY PROVINCE AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968

Province	Salaried Employees		Prevailing Rate Employees		Ships' Officers and Crews		Casuals and Others		Total		Crown Companies		Grand Total	
	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968
Newfoundland	3,201	3,290	498	351	364	320	880	356	4,943	4,317	7,189	6,320	12,132	10,637
Prince Edward Island	848	864	141	127	169	102	254	179	1,412	1,272	965	902	2,377	2,174
Nova Scotia	9,088	9,298	2,293	1,929	1,176	1,106	2,282	2,197	14,839	14,530	5,721	5,007	20,560	19,537
New Brunswick	5,908	5,968	857	775	181	142	1,068	831	8,014	7,716	7,643	6,868	15,657	14,584
Quebec	30,947	31,522	3,694	3,376	738	707	4,080	3,660	39,459	39,265	47,979	34,845	87,438	74,110
Ontario	85,717	87,744	5,933	5,362	232	216	9,711	10,313	101,593	103,635	45,849	40,560	147,442	144,195
Manitoba	8,998	8,978	1,437	1,197	45	15	1,126	1,190	11,606	11,380	16,479	13,385	28,085	24,765
Saskatchewan	6,806	6,920	752	404	—	—	899	858	8,457	8,182	4,766	3,962	13,223	12,144
Alberta	11,700	11,963	1,302	1,148	22	8	1,711	1,841	14,735	14,960	8,369	6,432	23,104	21,392
British Columbia	17,340	17,819	2,189	1,965	966	914	3,226	2,923	23,721	23,621	7,807	6,519	31,528	30,140
Yukon and Northwest Territories	1,759	1,820	789	312	59	22	781	388	3,388	2,542	671	290	4,059	2,832
Abroad	3,804	3,821	—	—	—	—	221	251	4,025	4,072	9,298	8,772	13,323	12,844
Total	186,116	190,007	19,885	16,946	3,952	3,552	26,239	24,987	236,192	235,492	162,736	133,862	398,928	369,354

Source: Central Personnel Record System, Dominion Bureau of Statistics.

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES FÉDÉRAUX PAR PROVINCE Juillet 1967 et mars 1968

Province	Employés appointés		Employés aux taux régnants		Officiers et équipages de navires		Intermittents et autres		Total		Sociétés de la Couronne		Grand total
	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	
Terre-Neuve	3,201	3,290	498	351	364	320	880	356	4,943	4,317	7,189	6,320	12,132
Île-du-Prince-Édouard	848	864	141	127	169	102	254	179	1,412	1,272	965	902	2,377
Nouvelle-Écosse	9,088	9,298	2,293	1,929	1,176	1,106	2,282	2,197	14,839	14,530	5,721	5,007	20,560
Nouveau-Brunswick	5,908	5,968	857	775	181	142	1,068	831	8,014	7,716	7,643	6,868	19,537
Québec	30,947	31,522	3,694	3,376	738	707	4,080	3,660	39,459	39,265	47,979	34,845	74,110
Ontario	85,717	87,744	5,933	5,362	232	216	9,711	10,313	101,593	103,635	45,849	40,560	147,442
Manitoba	8,998	8,978	1,437	1,197	45	15	1,126	1,190	11,606	11,380	16,479	13,385	28,085
Saskatchewan	6,806	6,920	752	404	—	—	899	858	8,457	8,182	4,766	3,962	13,223
Alberta	11,700	11,963	1,302	1,148	22	8	1,711	1,841	14,735	14,960	8,369	6,432	23,104
Colombie-Britannique	17,340	17,819	2,189	1,965	966	914	3,226	2,923	23,721	23,621	7,807	6,519	31,528
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,759	1,820	789	312	59	22	781	388	3,388	2,542	671	290	4,059
À l'étranger	3,804	3,821	—	—	—	—	221	251	4,025	4,072	9,298	8,772	13,323
TOTAL	186,116	190,007	19,885	16,946	3,952	3,552	26,239	24,987	236,192	235,492	162,736	133,862	398,928
													369,354

Source: Dossiers centraux du personnel, Bureau fédéral de la statistique.

**DISTRIBUTION OF FULL-TIME PUBLIC SERVICE SALARIED EMPLOYEES BY PROVINCE AND SEX
AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968**

Province	All Employees			Males			Females		
	Number		% of total	Number		% in each province	Number		% in each province
	1967	1968		1967	1968		1967	1968	
Newfoundland.....	2,540	2,685	1.7	2,179	2,326	2.0	361	359	0.9
Prince Edward Island	737	737	0.5	600	597	0.6	137	140	0.3
Nova Scotia	7,444	7,363	5.0	5,656	5,480	5.2	1,788	1,883	4.4
New Brunswick	4,813	4,844	3.2	3,727	3,695	3.4	1,086	1,149	2.6
Quebec	24,823	25,529	16.5	19,580	19,877	17.9	5,243	5,652	12.8
Ontario	73,828	76,057	49.1	50,799	51,453	46.5	23,029	24,604	56.2
Manitoba	7,235	7,404	4.8	5,414	5,425	5.0	1,821	1,979	4.4
Saskatchewan	3,320	4,267	2.6	2,924	3,267	2.7	896	1,000	2.3
Alberta	8,518	8,827	5.7	6,375	6,560	5.8	2,143	2,267	5.2
British Columbia	13,700	14,118	9.1	9,882	10,096	9.0	3,818	4,022	9.3
Yukon	467	459	0.3	354	330	0.3	113	129	0.3
Northwest Territories	621	751	0.4	501	582	0.5	120	169	0.3
Abroad	1,699	1,773	1.1	1,255	1,330	1.1	444	443	1.1
Total, all provinces	150,245	154,814	100.0	109,246	111,018	100.0	40,999	43,896	100.0

Source: Central Personnel Record System, Dominion Bureau of Statistics.

**RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES APPOINTÉS (À PLEIN TEMPS)
SELON LA PROVINCE ET LE SEXE
Juillet 1967 et mars 1968**

Province	Tous les employés			Hommes			Femmes		
	Nombre	% du total		Nombre	% dans chaque province		Nombre	% dans chaque province	
		1967	1968		1967	1968		1967	1968
Terre-Neuve	2,540	2,685	1.7	2,179	2,326	2.0	361	359	0.8
Île-du-Prince-Édouard	737	737	0.5	600	597	0.6	137	140	0.3
Nouvelle-Écosse	7,444	7,363	4.8	5,656	5,480	5.2	1,788	1,883	4.3
Nouveau-Brunswick	4,813	4,844	3.2	3,727	3,695	3.4	1,086	1,149	2.6
Québec	24,823	25,529	16.5	19,580	19,877	17.9	5,243	5,652	12.9
Ontario	73,828	76,057	49.1	50,799	51,453	46.5	23,029	24,604	56.2
Manitoba	7,235	7,404	4.8	5,414	5,425	5.0	1,821	1,979	4.5
Saskatchewan	3,320	4,267	2.6	2,924	3,267	2.7	896	1,000	2.3
Alberta	8,518	8,827	5.7	6,375	6,560	5.8	2,143	2,267	5.2
Colombie-Britannique . . .	13,700	14,118	9.1	9,882	10,096	9.0	3,818	4,022	9.2
Yukon	467	459	0.3	354	330	0.3	113	129	0.3
Territoires du Nord-Ouest	621	751	0.4	501	582	0.5	120	169	0.4
À l'étranger	1,699	1,773	1.1	1,255	1,330	1.1	444	443	1.0
Total de toutes les provinces	150,245	154,814	100.0	109,246	111,018	100.0	40,999	43,896	100.0

Source: Dossiers centraux du personnel, Bureau fédéral de la statistique.

Appendix F

**DISTRIBUTION OF FULL-TIME PUBLIC SERVICE EMPLOYEES BY METROPOLITAN AREA AND SEX
AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968**

Location	All Employees				Number of Male		Number of Female	
	Number		% of total		employees		employees	
	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968
St. John's	1,406	1,460	0.9	0.9	1,135	1,186	271	274
Halifax	5,356	5,292	3.6	3.4	3,865	3,738	1,491	1,554
Saint John, N.B.	1,358	1,376	0.9	0.9	969	973	389	403
Quebec City	3,173	3,208	2.1	2.1	2,396	2,397	777	811
Montreal	15,635	16,103	10.4	10.4	12,272	12,477	3,363	3,626
Ottawa — Hull	42,036	43,840	28.0	28.3	26,168	26,788	15,868	17,052
Toronto	13,860	14,182	9.1	9.2	10,694	10,798	3,166	3,384
Hamilton	1,595	1,694	1.1	1.1	1,197	1,271	398	423
Kitchener — Waterloo	729	748	0.5	0.5	583	588	146	160
London	3,324	3,402	2.2	2.2	2,343	2,366	981	1,036
Windsor	1,164	1,227	0.8	0.8	947	988	217	239
Sudbury	419	431	0.3	0.3	287	285	132	146
Winnipeg	5,598	5,774	3.7	3.7	4,112	4,131	1,486	1,643
Regina	1,354	1,581	0.9	1.0	950	1,126	404	455
Saskatoon	1,094	1,163	0.7	0.7	834	891	260	272
Calgary	2,641	2,763	1.8	1.8	1,933	2,007	708	756
Edmonton	4,012	4,094	2.7	2.6	2,921	2,936	1,091	1,158
Vancouver	7,917	8,315	5.3	5.4	5,685	5,934	2,232	2,381
Victoria	2,980	2,904	2.0	1.9	2,023	1,923	957	981
Total, All Metropolitan Areas	115,651	119,557	77.0	77.2	81,314	82,803	34,337	36,754
Other Locations	34,594	35,257	23.0	22.8	27,932	28,215	6,662	7,042
Total, All Locations	150,245	154,814	100.0	100.0	109,246	111,018	40,999	43,796

Source: Central Personnel Record System, Dominion Bureau of Statistics.

**RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES À PLEIN TEMPS
SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE ET LE SEXE
Juillet 1967 et mars 1968**

Endroit	Tous les employés				Hommes		Femmes	
	Nombre		% du total					
	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968
Saint-Jean (T.-N.)	1,406	1,460	0.9	0.9	1,135	1,186	271	274
Halifax	5,356	5,292	3.6	3.4	3,865	3,738	1,491	1,554
Saint-Jean (N.-B.)	1,358	1,376	0.9	0.9	969	973	389	403
Québec	3,173	3,208	2.1	2.1	2,396	2,397	777	811
Montréal	15,635	16,103	10.4	10.4	12,272	12,477	3,363	3,626
Ottawa — Hull	42,036	43,840	28.0	28.3	26,168	26,788	15,868	17,052
Toronto	13,860	14,182	9.1	9.2	10,694	10,798	3,166	3,384
Hamilton	1,595	1,694	1.1	1.1	1,197	1,271	398	423
Kitchener — Waterloo	729	748	0.5	0.5	583	588	146	160
London	3,324	3,402	2.2	2.2	2,343	2,366	981	1,036
Windsor	1,164	1,227	0.8	0.8	947	988	217	239
Sudbury	419	431	0.3	0.3	287	285	132	146
Winnipeg	5,598	5,774	3.7	3.7	4,112	4,131	1,486	1,643
Regina	1,354	1,581	0.9	1.0	950	1,126	404	455
Saskatoon	1,094	1,163	0.7	0.7	834	891	260	272
Calgary	2,641	2,763	1.8	1.8	1,933	2,007	708	756
Edmonton	4,012	4,094	2.7	2.6	2,921	2,936	1,091	1,158
Vancouver	7,917	8,315	5.3	5.4	5,685	5,934	2,232	2,381
Victoria	2,980	2,904	2.0	1.9	2,023	1,923	957	981
Total de toutes les régions métropolitaines	115,651	119,557	77.0	77.2	81,314	82,803	34,337	36,754
Autres endroits	34,594	35,257	23.0	22.8	27,932	28,215	6,662	7,042
Total	150,245	154,814	100.0	100.0	109,246	111,018	40,999	43,796

Source: Dossiers centraux du personnel, Bureau fédéral de la statistique.

Appendix G

DISTRIBUTION OF FULL-TIME PUBLIC SERVICE SALARIED EMPLOYEES BY DEPARTMENT AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968

Department	Number of Employees		% of Total Employees	
	1967	1968	1967	1968
Post Office	28,949	29,059	19.3	18.7
National Defence	22,850	20,998	15.2	13.6
National Revenue	14,726	15,435	9.8	10.0
Transport	11,950	12,938	8.0	8.4
Veterans Affairs	9,566	9,979	6.4	6.4
Agriculture	6,963	8,513	4.6	5.5
Manpower and Immigration	7,379	8,206	4.9	5.3
Public Works	5,781	5,498	3.8	3.6
Unemployment Insurance Commission	5,068	5,041	3.3	3.3
Comptroller of the Treasury	4,458	4,863	3.0	3.1
National Health and Welfare	3,787	1,467	2.5	2.9
Energy, Mines and Resources	3,541	3,766	2.4	2.4
Indian Affairs and Northern Development	3,246	3,660	2.2	2.3
Defence Production	2,970	2,795	2.0	1.8
Dominion Bureau of Statistics	2,693	2,906	1.8	1.9
External Affairs	2,300	2,460	1.5	1.6
Trade and Commerce	1,384	1,814	1.1	1.2
Fisheries	1,380	1,341	0.9	0.9
Forestry	1,601	1,682	1.1	1.1
Royal Canadian Mounted Police	1,460	1,580	1.0	1.0
Secretary of State	906	968	0.6	0.6
Public Service Commission	955	1,021	0.6	0.7
Others	6,032	5,824	4.0	3.7
Total, All Departments	150,245	154,814	100.0	100.0

Source: Central Personnel Record System,
Dominion Bureau of Statistics.

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES APPOINTÉS (À PLEIN TEMPS) SELON LE MINISTÈRE
Juillet 1967 et mars 1968

Ministère	Nombre d'employés		% du nombre total d'employés	
	1967	1968	1967	1968
Postes	28,949	29,059	19.3	18.7
Défense nationale	22,850	20,998	15.2	13.6
Revenu national	14,726	15,435	9.8	10.0
Transports	11,950	12,938	8.0	8.4
Affaires des anciens combattants	9,566	9,979	6.4	6.4
Agriculture	6,963	8,513	4.6	5.5
Main-d'oeuvre et Immigration	7,379	8,206	4.9	5.3
Travaux publics	5,781	5,498	3.8	3.6
Commission d'assurance-chômage	5,068	5,041	3.3	3.3
Contrôleur du Trésor	4,458	4,863	3.0	3.1
Santé nationale et Bien-être social	3,787	1,467	2.5	2.9
Énergie, Mines et Ressources	3,541	3,766	2.4	2.4
Affaires indiennes et Nord canadien	3,246	3,660	2.2	2.3
Production de défense	2,970	2,795	2.0	1.8
Bureau fédéral de la statistique	2,693	2,906	1.8	1.9
Affaires extérieures	2,300	2,460	1.5	1.6
Commerce	1,384	1,814	1.1	1.2
Pêcheries	1,380	1,341	0.9	0.9
Forêts	1,601	1,682	1.1	1.1
Gendarmerie royale du Canada	1,460	1,580	1.0	1.0
Secrétariat d'État	906	968	0.6	0.6
Commission de la Fonction publique	955	1,021	0.6	0.7
Autres ministères	6,032	5,824	4.0	3.7
Total de tous les ministères	150,245	154,814	100.0	100.0

Source: Dossiers centraux du personnel,
Bureau fédéral de la statistique.

DISTRIBUTION OF FULL-TIME PUBLIC SERVICE SALARIED EMPLOYEES BY AGE GROUP AND SEX
AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968

Age Group	All Employees				Males				Females			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968
Under 20	3,228	2,081	2.1	1.3	949	468	0.9	0.4	2,279	1,613	5.6	3.7
20-24	15,300	16,701	10.2	10.8	8,007	7,915	7.3	7.1	7,293	8,786	17.8	20.0
25-29	13,690	14,914	9.1	9.6	9,791	10,483	9.0	9.4	3,899	4,431	9.5	10.1
30-34	13,319	13,641	8.9	8.8	10,267	10,475	9.4	9.4	3,052	3,166	7.4	7.2
35-39	14,083	14,550	9.4	9.4	10,945	11,300	10.0	10.2	3,138	3,250	7.7	7.4
40-44	19,475	17,945	13.0	11.6	14,729	13,390	13.5	12.1	4,746	4,555	11.6	10.4
45-49	25,548	26,086	17.0	16.9	19,930	20,144	18.2	18.1	5,618	5,942	13.7	13.6
50-54	21,206	22,190	14.1	14.4	16,139	16,859	14.8	15.3	5,067	5,331	12.3	12.2
55-59	14,500	15,712	9.6	10.1	10,828	11,706	9.9	10.5	3,672	4,006	9.0	9.1
60-64	8,092	8,959	5.4	5.8	6,192	6,735	5.7	6.1	1,900	2,224	4.6	5.1
65 and over	1,319	1,874	0.9	1.2	1,028	1,454	0.9	1.3	291	420	0.7	1.0
Age not Recorded	485	161	0.3	0.1	441	89	0.4	0.1	44	72	0.1	0.2
Total, All Age Groups	150,245	154,814	100.0	100.0	109,246	111,018	100.0	100.0	40,999	43,796	100.0	100.0

Source: Central Personnel Record System,
Dominion Bureau of Statistics.

RÉPARTITION DES FONCTIONNAIRES APPONTÉS (À PLEIN TEMPS) PAR GROUPE D'ÂGE ET SELON LE SEXE

Juillet 1967 et mars 1968

Groupe d'âge	Tous les employés				Hommes				Femmes			
	Nombre		% du total		Nombre		% du total		Nombre		% du total	
	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968	1967	1968
Moins de 20	3,228	2,081	2.1	1.3	949	468	0.9	0.4	2,279	1,613	5.6	3.7
20-24	15,300	16,701	10.2	10.8	8,007	7,915	7.3	7.1	7,293	8,786	17.8	20.0
25-29	13,690	14,914	9.1	9.6	9,791	10,483	9.0	9.4	3,899	4,431	9.5	10.1
30-34	13,319	13,641	8.9	8.8	10,267	10,475	9.4	9.4	3,052	3,166	7.4	7.2
35-39	14,083	14,550	9.4	9.4	10,945	11,300	10.0	10.2	3,138	3,250	7.7	7.4
40-44	19,475	17,945	13.0	11.6	14,729	13,390	13.5	12.1	4,746	4,555	11.6	10.4
45-49	25,548	26,086	17.0	16.9	19,930	20,144	18.2	18.1	5,618	5,942	13.7	13.6
50-54	21,206	22,190	14.1	14.4	16,139	16,859	14.8	15.3	5,067	5,331	12.3	12.2
55-59	14,500	15,712	9.6	10.1	10,828	11,706	9.9	10.5	3,672	4,006	9.0	9.1
60-64	8,092	8,959	5.4	5.8	6,192	6,735	5.7	6.1	1,900	2,224	4.6	5.1
65 et plus	1,319	1,874	0.9	1.2	1,028	1,454	0.9	1.3	291	420	0.7	1.0
Âge non consigné	485	161	0.3	0.1	441	89	0.4	0.1	44	72	0.1	0.2
Total de tous les groupes d'âge	150,245	154,814	100.0	100.0	109,246	111,018	100.0	100.0	40,999	43,796	100.0	100.0

Source: Dossiers centraux du personnel, Bureau fédéral de la statistique.

Appendix I

DISTRIBUTION OF FULL-TIME PUBLIC SERVICE SALARIED EMPLOYEES BY SALARY GROUP AS OF JULY 1967 AND MARCH 1968

Salary Group	Number of Employees		Percentage of Total Employees	
	1967	1968	1967	1968
Under \$ 2,000	—	—	—	—
2,000— 2,499	56	11	0.1	—
2,500— 2,999	3,929	3,404	2.6	2.2
3,000— 3,499	8,590	8,379	5.7	5.4
3,500— 3,999	12,116	12,504	8.1	8.1
4,000— 4,499	15,029	14,222	10.0	9.2
4,500— 4,999	20,983	18,253	14.0	11.8
5,000— 5,499	19,466	22,203	13.0	14.4
5,500— 5,999	21,250	21,379	14.1	13.8
6,000— 6,499	11,503	8,572	7.7	5.5
6,500— 6,999	6,166	9,159	4.1	5.9
7,000— 7,499	5,001	5,715	3.3	3.7
7,500— 7,999	4,723	4,777	3.1	3.1
8,000— 8,499	3,391	5,458	2.3	3.5
8,500— 8,999	2,608	2,553	1.7	1.7
9,000— 9,499	2,113	3,134	1.4	2.0
9,500— 9,999	2,007	1,596	1.3	1.0
10,000—10,999	3,094	3,415	2.1	2.2
11,000—11,999	2,319	3,029	1.5	2.0
12,000—12,999	1,766	1,603	1.2	1.0
13,000—13,999	798	1,513	0.5	1.0
14,000—14,999	941	731	0.6	0.5
15,000—15,999	536	982	0.4	0.6
16,000 and over	1,861	2,222	1.2	1.4
Total, All Salary Groups	150,245	154,841	100.0	100.0

Source: Central Personnel Record System,
Dominion Bureau of Statistics.

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS APPOINTÉS (À PLEIN TEMPS) PAR GROUPE DE TRAITEMENT
Juillet 1967 et mars 1968

Groupe de traitement	Nombre d'employés		Pourcentage du nombre total d'employés	
	1967	1968	1967	1968
Moins de \$ 2,000	—	—	—	—
2,000— 2,499	56	11	0.1	—
2,500— 2,999	3,929	3,404	2.6	2.2
3,000— 3,499	8,590	8,379	5.7	5.4
3,500— 3,999	12,116	12,504	8.1	8.1
4,000— 4,499	15,029	14,222	10.0	9.2
4,500— 4,999	20,983	18,253	14.0	11.8
5,000— 5,499	19,466	22,203	13.0	14.4
5,500— 5,999	21,250	21,379	14.1	13.8
6,000— 6,499	11,503	8,572	7.7	5.5
6,500— 6,999	6,166	9,159	4.1	5.9
7,000— 7,499	5,001	5,715	3.3	3.7
7,500— 7,999	4,723	4,777	3.1	3.1
8,000— 8,499	3,391	5,458	2.3	3.5
8,500— 8,999	2,608	2,553	1.7	1.7
9,000— 9,499	2,113	3,134	1.4	2.0
9,500— 9,999	2,007	1,596	1.3	1.0
10,000—10,999	3,094	3,415	2.1	2.2
11,000—11,999	2,319	3,029	1.5	2.0
12,000—12,999	1,766	1,603	1.2	1.0
13,000—13,999	798	1,513	0.5	1.0
14,000—14,999	941	731	0.6	0.5
15,000—15,999	536	982	0.4	0.6
16,000 et plus	1,861	2,222	1.2	1.4
Total, tous les groupes de traitement	150,245	154,841	100.0	100.0

Source: Dossiers centraux du personnel,
Bureau fédéral de la statistique.

**EXTENT AND STATUS OF
DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY
1968**

	EFFECTIVE DATE OF DELEGATION OF OPERATIONAL CATEGORY	EFFECTIVE DATE OF DELEGATION OF ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY
DEPARTMENTS	1968	1968
Agriculture	May 10	May 20
Auditor General	Mar 29	Dec 16
Canadian International Development Agency	Mar 28	—
Chief Electoral Officer	Apr 4	Dec 16
Comptroller of the Treasury	Apr 3	—
Consumer and Corporate Affairs	Apr 8	—
Defence Production	Apr 2	—
Dominion Bureau of Statistics	Apr 1	—
Energy, Mines and Resources	Apr 25	—
External Affairs	Mar 27	—
Finance	Aug 13	—
Governor General's Office	Apr 8	—
Indian Affairs and Northern Development	May 7	Dec 16
Industry	Mar 25	—
Labour	Apr 2	Dec 16
Manpower and Immigration	May 28	Dec 16
National Defence	Jul 19	Dec 16
National Energy Board	Jul 18	Dec 16
National Health and Welfare	Jul 2	—
National Library	Apr 22	Dec 16
National Museums	Mar 26	—
National Revenue (Customs and Excise)	May 9	—
National Revenue (Taxation)	Apr 17	May 27
Post Office	Apr 8	May 28
Privy Council	Mar 28	—
Public Archives	Apr 22	Dec 16
Public Works	Jun 5	Dec 16
Royal Canadian Mounted Police	May 2	—
Trade and Commerce	May 14	—
Transport	Apr 18	May 20
Unemployment Insurance Commission	Apr 9	Dec 16
Veterans Affairs	May 3	May 24

**CALENDRIER DE LA
DÉLÉGATION DE POUVOIRS EN MATIÈRE DE DOTATION EN PERSONNEL**

1968

	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA DÉLÉGATION CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA DÉLÉGATION CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF
MINISTÈRES		
Affaires des anciens combattants	3 mai	24 mai
Affaires extérieures	27 mars	—
Affaires indiennes et Nord canadien	7 mai	16 décembre
Agence canadienne de développement international	28 mars	—
Agriculture	10 mai	20 mai
Archives publiques	22 avril	16 décembre
Bibliothèque nationale	22 avril	16 décembre
Bureau de l'auditeur général	29 mars	16 décembre
Bureau du directeur général des élections	4 avril	16 décembre
Bureau fédéral de la statistique	1 ^{er} avril	—
Commerce	14 mai	—
Commission d'assurance-chômage	9 avril	16 décembre
Conseil privé	28 mars	—
Consommation et corporations	8 avril	—
Contrôleur du Trésor	3 avril	—
Défense nationale	19 juillet	16 décembre
Énergie, Mines et Ressources	25 avril	—
Finances	13 août	—
Gendarmerie royale du Canada	2 mai	—
Hôtel du Gouvernement	8 avril	—
Industrie	25 mars	—
Main-d'oeuvre et Immigration	28 mai	16 décembre
Musées nationaux	26 mars	—
Office national de l'énergie	18 juillet	16 décembre
Postes	8 avril	28 mai
Production de défense	2 avril	—
Revenu national (Douanes et accise)	9 mai	—
Revenu national (Impôt)	17 avril	27 mai
Santé nationale et Bien-être social	2 juillet	—
Transports	18 avril	20 mai
Travail	2 avril	16 décembre
Travaux publics	5 juin	16 décembre

Appendix K

**DISPOSITION OF APPEALS IN PROMOTION COMPETITIONS
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1968 — BY DEPARTMENTS**

Departments	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Agriculture	18	6	10	2
Auditor General	2	—	1	1
Board of Broadcast Governors	1	1	—	—
Canadian Government Printing Bureau	4	3	1	—
Canadian Transport Commission	1	1	—	—
Consumer and Corporate Affairs	2	—	—	2
Defence Production	2	—	2	—
Dominion Bureau of Statistics	19	7	10	2
Energy, Mines and Resources	1	—	1	—
External Affairs	21	—	20	1
External Aid Office	1	1	—	—
Finance (Mint)	1	—	1	—
Finance (Treasury)	8	2	4	2
Fisheries	2	2	—	—
Forestry	5	1	2	2
Government Departments*	3	—	3	—
Indian Affairs and Northern Development	16	4	10	2
Manpower and Immigration	115	32	75	8
National Defence	51	15	31	5
National Health and Welfare	56	12	39	5
National Revenue (Customs and Excise)	72	6	61	5
National Revenue (Taxation)	78	28	39	11
Post Office	150	34	107	9
Public Service Commission	1	—	1	—
Public Works	12	3	8	1
Royal Canadian Mounted Police	1	—	1	—
Secretary of State	1	—	—	1
Solicitor General	2	—	2	—
Trade and Commerce	3	—	2	1
Transport	146	23	103	20
Treasury Board	4	—	2	2
Unemployment Insurance Commission	131	16	92	23
Veterans Affairs	9	1	7	1
TOTALS	939	198	635	106

* Denotes competitions held for more than one department.

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS AVEC CONCOURS
SELON LE MINISTÈRE (1968)**

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Affaires des anciens combattants	9	1	7	1
Affaires extérieures	21	—	20	1
Affaires indiennes et Nord canadien	16	4	10	2
Agriculture	18	6	10	2
Bureau de l'aide extérieure	1	1	—	—
Bureau de l'auditeur général	2	—	1	1
Bureau des gouverneurs de la radiodiffusion	1	1	—	—
Bureau du solliciteur général	2	—	2	—
Bureau fédéral de la statistique	19	7	10	2
Commerce	3	—	2	1
Commission canadienne des transports	1	1	—	—
Commission d'assurance-chômage	131	16	92	23
Commission de la Fonction publique	1	—	1	—
Conseil du Trésor	4	—	2	2
Consommation et corporations	2	—	—	2
Défense nationale	51	15	31	5
Énergie, Mines et Ressources	1	—	1	—
Finances (Monnaie royale)	1	—	1	—
Finances (Trésor)	8	2	4	2
Forêts	5	1	2	2
Gendarmerie royale du Canada	1	—	1	—
Imprimerie du gouvernement canadien	4	3	1	—
Main-d'oeuvre et Immigration	115	32	75	8
Ministères de l'État*	3	—	3	—
Pêcheries	2	2	—	—
Postes	150	34	107	9
Production de défense	2	—	2	—
Revenu national (Douanes et accise)	72	6	61	5
Revenu national (Impôt)	78	28	39	11
Santé nationale et Bien-être social	56	12	39	5
Secrétariat d'État	1	—	—	1
Transports	146	23	103	20
Travaux publics	12	3	8	1
Total	939	198	635	106

*Concerne les concours impliquant deux ministères ou plus.

Appendix L

**DISPOSITION OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1968 — BY DEPARTMENTS**

Departments	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Agriculture	7	1	2	4
Canadian Government Printing Bureau	9	1	7	1
Consumer and Corporate Affairs	3	—	3	—
Defence Production	9	5	1	3
Dominion Coal Board	1	—	1	—
Emergency Measures Organization	1	1	—	—
Energy, Mines and Resources	3	—	2	1
Finance (Treasury)	2	1	—	1
Fisheries	2	—	2	—
Indian Affairs and Northern Development	8	5	2	1
Insurance	6	1	2	3
Labour	9	1	7	1
Manpower and Immigration	68	15	52	1
National Defence	52	24	17	11
National Health and Welfare	3	—	2	1
National Revenue (Customs and Excise)	17	5	7	5
National Revenue (Taxation)	8	1	7	—
Post Office	43	1	40	2
Public Printing and Stationery	1	—	—	1
Public Service Commission	2	2	—	—
Public Works	7	2	—	5
Secretary of State	4	—	—	4
Tariff Board	1	1	—	—
Trade and Commerce	14	11	2	1
Transport	23	5	12	6
Treasury Board	8	—	6	2
Unemployment Insurance Commission	19	2	3	14
Veterans Affairs	10	9	1	—
Totals	340	94	178	68

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS
SELON LE MINISTÈRE (1968)**

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Affaires des anciens combattants	10	9	1	—
Affaires indiennes et Nord canadien	8	5	2	1
Agriculture	7	1	2	4
Assurances	6	1	2	3
Commerce	14	11	2	1
Commission d'assurance-chômage	19	2	3	14
Commission de la Fonction publique	2	2	—	—
Commission du tarif	1	1	—	—
Conseil du Trésor	8	—	6	2
Consommation et corporations	3	—	3	—
Défense nationale	52	24	17	11
Département des impressions et de la papeterie pu- bliques	1	—	—	1
Énergie, Mines et Ressources	3	—	2	1
Finances (Trésor)	2	1	—	1
Imprimerie du gouvernement canadien	9	1	7	1
Main-d'oeuvre et Immigration	68	15	52	1
Office fédéral du charbon	1	—	1	—
Organisation des mesures d'urgence	1	1	—	—
Pêcheries	2	—	2	—
Postes	43	1	40	2
Production de défense	9	5	1	3
Revenu national (Douanes et accise)	17	5	7	5
Revenu national (Impôt)	8	1	7	—
Santé nationale et Bien-être social	3	—	2	1
Secrétariat d'État	4	—	—	4
Transports	23	5	12	6
Travail	9	1	7	1
Travaux publics	7	2	—	5
Total	340	94	178	68

Appendix M

APPEALS AGAINST APPOINTMENTS FROM WITHIN THE SERVICE — 1968 — BY DEPARTMENTS

Departments	Comps. with NO Appeals	Comps. with Appeals	Allowed	Selections for Prom. without Comp. and NO Appeals	Selections for Prom. without Comp. with Appeals	Allowed
Agriculture	248	17	6	190	7	1
Air Transport Board	—	—	—	3	—	—
Auditor General	—	1	—	—	—	—
Board of Broadcast Governors	1	1	1	2	—	—
Board of Transport Commissioners	1	—	—	1	—	—
Canadian Government Printing Bureau	13	3	2	11	4	1
Canadian International Development Agency	6	—	—	30	—	—
Canadian Radio/Television Commission	4	—	—	11	—	—
Canadian Transport Commission	11	1	1	15	—	—
Chief Electoral Officer	3	—	—	1	—	—
Consumer and Corporate Affairs	6	2	—	152	2	—
Defence Production	35	2	—	222	7	3
Dominion Bureau of Statistics	159	10	2	231	—	—
Dominion Coal Board	—	—	—	4	1	—
Emergency Measures Organization	—	—	—	7	1	1
Energy, Mines and Resources	74	1	—	112	2	—
External Affairs	58	13	—	44	—	—
External Aid Office	15	1	1	30	—	—
Finance	8	—	—	12	—	—
Finance (Mint)	2	1	—	—	—	—
Finance (Treasury)	80	6	1	562	2	1
Fisheries	45	2	2	58	2	—
Forestry and Rural Development	21	3	1	68	—	—
Government Departments*	10	2	—	—	—	—
Indian Affairs and Northern Develop- ment	141	12	4	207	8	5
Industry	3	—	—	71	—	—
Insurance	—	—	—	22	3	1
Justice	3	—	—	16	—	—
Labour	11	—	—	65	6	1
Manpower and Immigration	212	51	12	300	34	13
National Defence	266	37	12	432	39	17
National Energy Board	2	—	—	10	—	—
National Gallery	1	—	—	—	—	—
National Health and Welfare	142	35	8	289	3	—
National Library	—	—	—	41	—	—
National Parole Board	4	—	—	2	—	—
National Revenue (Customs and Excise)	334	50	5	210	12	4
National Revenue (Taxation).	407	45	11	230	8	1
Post Office	856	104	26	427	24	1
Privy Council	1	—	—	24	—	—
Public Archives	2	—	—	45	—	—
Public Printing and Stationery	2	—	—	14	1	—
Public Service Commission	14	1	—	160	2	2
Public Service Staff Relations Board.	—	—	—	18	—	—
Public Works	79	11	3	305	6	2
Royal Canadian Mounted Police	48	1	—	91	—	—
Secretary of State	28	1	—	72	2	—
Solicitor General	—	1	—	5	—	—
Tariff Board	1	—	—	—	1	1
Trade and Commerce	15	3	—	170	4	2
Transport	488	95	15	535	18	4
Treasury Board	7	3	—	36	4	—
Unemployment Insurance Commission	202	75	14	224	18	2
Veterans Affairs	160	9	1	85	4	3
TOTALS	4,234	600	128	5,872	225	66

*Denotes competitions held for more than one department.

APPELS DE NOMINATIONS PARMI LES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE SELON LE MINISTÈRE (1968)

Ministères	Concours sans appels	Concours avec appels	Maintenus	Sélections pour prom. sans concours (sans appels)	Sélections pour prom. sans concours (avec appels)	Maintenus
Affaires des anciens combattants	160	9	1	85	4	3
Affaires extérieures	58	13	—	44	—	—
Affaires indiennes et Nord canadien . . .	141	12	4	207	8	5
Agence canadienne de développement international	6	—	—	30	—	—
Agriculture	248	17	6	190	7	1
Archives publiques	2	—	—	45	—	—
Assurances	—	—	—	22	3	1
Bibliothèque nationale	—	—	—	41	—	—
Bureau de l'aide extérieure	15	1	1	30	—	—
Bureau de l'auditeur général	—	1	—	—	—	—
Bureau des commissaires aux transports	1	—	—	1	—	—
Bureau des gouv. de la radiodiffusion . .	1	1	1	2	—	—
Bureau du directeur général des élections	3	—	—	1	—	—
Bureau du solliciteur général	—	1	—	5	—	—
Bureau fédéral de la statistique	159	10	2	231	—	—
Commerce	15	3	—	170	4	2
Commission canadienne des transports	11	1	1	15	—	—
Commission d'assurance-chômage	202	75	14	224	18	2
Commission de la Fonction publique . .	14	1	—	160	2	2
Comm. des rel. de travail dans la F. p. . .	—	—	—	18	—	—
Commission des transports aériens . . .	—	—	—	3	—	—
Commission du tarif	1	—	—	—	1	1
Comm. nat. des lib. conditionnelles . . .	4	—	—	2	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	4	—	—	11	—	—
Conseil du Trésor	1	—	—	24	—	—
Conseil privé	7	3	—	36	4	—
Consommation et corporations	6	2	—	152	2	—
Défense nationale	266	37	12	432	39	17
Dép. des impr. et de la papeterie pub. . .	2	—	—	14	1	—
Énergie, Mines et Ressources	74	1	—	112	2	—
Finances	8	—	—	12	—	—
Finances (Monnaie royale)	2	1	—	—	—	—
Finances (Trésor)	80	6	1	562	2	1
Forêts et Développement rural	21	3	1	68	—	—
Galerie nationale	1	—	—	—	—	—
Gendarmerie royale du Canada	48	1	—	91	—	—
Imprimerie du gouvernement canadien	13	3	2	11	4	1
Industrie	3	—	—	71	—	—
Justice	3	—	—	16	—	—
Main-d'oeuvre et Immigration	212	51	12	300	34	13
Ministères de l'État*	10	2	—	—	—	—
Office fédéral du charbon	—	—	—	4	1	—
Office national de l'énergie	2	—	—	10	—	—
Organisation des mesures d'urgence . . .	—	—	—	7	1	1
Pêcheries	45	2	2	58	2	—
Postes	856	104	26	427	24	1
Production de défense	35	2	—	222	7	3
Revenu national (Douanes et accise) . . .	334	50	5	210	12	4
Revenu national (Impôt)	407	45	11	230	8	1
Santé nationale et Bien-être social	142	35	8	289	3	—
Secrétariat d'État	28	1	—	72	2	—
Transports	488	95	15	535	18	4
Travail	11	—	—	65	6	1
Travaux publics	79	11	3	305	6	2
TOTAL	4,234	600	128	5,872	225	66

*Concerne les concours impliquant deux ministères ou plus.

APPEALS UNDER SECTION 31 OF THE ACT
DISPOSITION OF
APPEALS AGAINST RELEASE
COMPLETED DURING 1968 – BY DEPARTMENTS

Departments	No. of Appeals	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Agriculture	1	—	1	—
Defence Production	1	—	—	1
Dominion Bureau of Statistics	1	—	1	—
Fisheries	2	2	—	—
National Defence	7	2	4	1
National Health and Welfare	2	—	—	2
Post Office	10	4	6	—
Transport	4	1	—	3
Unemployment Insurance Commission	1	—	1	—
Veterans Affairs	8	—	7	1
Totals	37	9	20	8

DISPOSITION OF
APPEALS AGAINST DEMOTION
COMPLETED DURING 1968 – BY DEPARTMENTS

Departments	No. of Appeals	Allowed	Dismissed	Withdrawn or O.D.O.
Forestry and Rural Development	1	—	1	—
Transport.	1	—	1	—
Totals	2	—	2	—

APPELS AUX TERMES DE L'ARTICLE 31 DE LA LOI
RÉPARTITION DES APPELS DE RENVOIS
SELON LE MINISTÈRE (1968)

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Affaires des anciens combattants	8	—	7	1
Agriculture	1	—	1	—
Bureau fédéral de la statistique	1	—	1	—
Commission d'assurance-chômage	1	—	1	—
Défense nationale	7	2	4	1
Pêcheries	2	2	—	—
Postes	10	4	6	—
Production de défense	1	—	—	1
Santé nationale et Bien-être social	2	—	—	2
Transports	4	1	—	3
Total	37	9	20	8

RÉPARTITION DES APPELS DE RÉTROGRADATIONS
SELON LE MINISTÈRE (1968)

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Forêts et Développement rural	1	—	1	—
Transports	1	—	1	—
Total	2	—	2	—

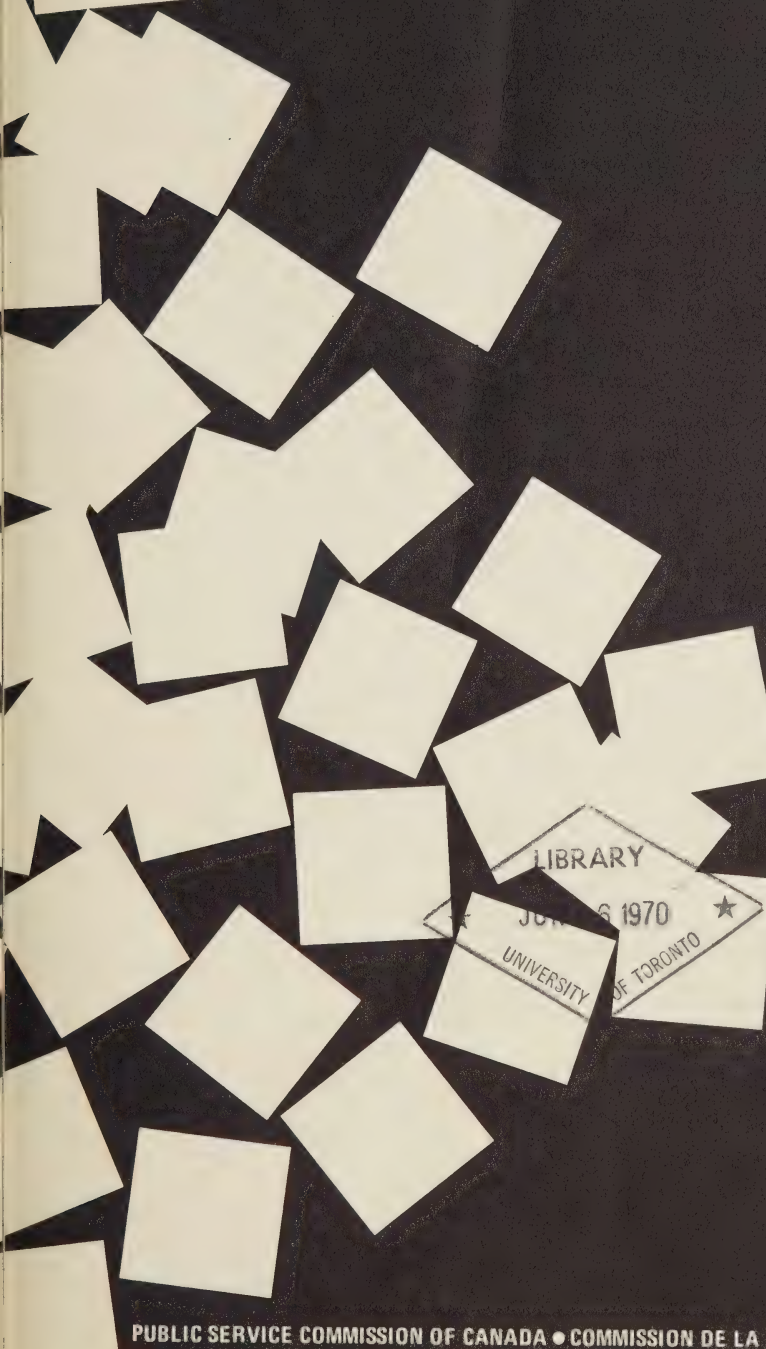
The Queen's Printer, Ottawa, 1969

Cat. No.: SC1-1968

L'Imprimeur de la Reine, Ottawa, 1969

N° de cat.: SC1-1968

ications
CS
-A55



LIBRARY
JUN 6 1970
UNIVERSITY OF TORONTO

ANNUAL
REPORT

RAPPORT
ANNUEL

1969





ANNUAL
REPORT

RAPPORT
ANNUEL

1969



TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

	Page
THE YEAR IN SUMMARY	4
LE BILAN DE L'ANNÉE	5
STAFFING THE PUBLIC SERVICE	6
LA DOTATION EN PERSONNEL	7
APPEALS	20
LES APPELS	21
BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE	22
LE BILINGUISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE	23
STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING	32
LE PERFECTIONNEMENT ET LA FORMATION DU PERSONNEL	33
PUBLIC RELATIONS	36
LES RELATIONS PUBLIQUES	37
AWARDS	38
LES PRIMES	39
POLITICAL INVOLVEMENT	40
LA FONCTION POLITIQUE	41
ACKNOWLEDGEMENT	40
LES MERCIEMENTS	41
APPENDICES	44
LES ANNEXES	45

THE YEAR IN SUMMARY

In the swirl of events that surround an organization in any particular year, it is sometimes difficult to separate the significant from the not-so-significant, the transient from the permanent. When the year happens to coincide with the end of a decade, there is a natural tendency to search for turning points, for the beginnings of a new era, for the wrapping-up of programs and policies, for changes in ideas and approaches. It is a search that can lead to artificiality.

However, two events during 1969 stand out as having a significant impact on the work of the Public Service Commission. One was the Commission's announcement of new language requirements for Public Service appointments. The other was the government's decision to reduce the total strength of the Public Service as part of its fight against inflation.

In its response to the government austerity moves, the Commission, like other departments and agencies, had to carefully prune some of its programs and resources. But as the staffing agency for the Public Service, the Commission took on the responsibility of trying to relocate public servants whose positions had become redundant as a result of the manpower adjustment program, a task which was given top priority within the Staffing Branch.

The Commission, in consultation with the Treasury Board and the staff associations, also had to establish guidelines for departments relating to the implementation of the program.

As this was going on, the Commission was still aware — perhaps even more so than usual — of its responsibility for recruitment and to keeping the lines open to facilitate future recruitment activities. Efficiency of the Public Service is not likely to suffer directly under the austerity program but what must be guarded against is allowing the Public Service to develop a poor image as employer, especially since this could have serious implications for future staffing activities. One of the Commission's major aims is to create and maintain an employment atmosphere which will allow university, college and other graduates to consider a career with the Public Service not as a last resort or even as an acceptable alternative but as a positive choice. Only by attracting and engaging the best of the graduates can the Commission hope to maintain and improve the quality of the Public Service itself. Considerable attention, therefore, was given to continuing recruitment activities in certain areas and to keeping up a high level of liaison with all academic institutions which

are producing potential public servants.

In announcing its new policy on language requirements for Public Service appointments, the Commission recognized the truly profound changes that have taken place in the Public Service within the last five or six years.

The new policy is dealt with under Bilingualism in the Public Service — a report which may appear unduly optimistic at first glance. But for those who have followed this program of bilingualizing the Public Service from its modest beginnings and who have measured its steady progress, the optimism is justified. The very fact that this new policy on language requirements for Public Service appointments is now possible is a manifestation of the success the program has enjoyed.

While austerity and bilingualism dominated the Commission's activities during 1969, it was not to the exclusion of other important activities. Data Stream, for example, is a new computerized manpower inventory system which is due to be functioning by spring, 1970. The system promises to move the realm of personnel selection into the computer age. It will make the process faster, more efficient and more reliable. Careful safeguards have been built in to avoid "dehumanizing" the process and final selection for appointments will still be made by a selection board.

The Career Assignment Program (CAP), although away from the inaugural limelight of last year, continues to be successful. The program, aimed at preparing promising public servants for management positions, is the core of the Commission's executive development efforts. More importantly, it may also provide the long-term answer to one of the Commission's more serious problems — the search for highly qualified executives in a market where resources are scarce.

The Bureau of Staff Development and Training, while continuing to execute an increasing number of development and training courses for public servants, occupied itself in 1969 with revamping its system to allow for cost recovery of its courses and consultative services.

The Appeals Branch, a basic component in the effort to safeguard the merit principle, had an active year. A seven per cent increase in the number of appeals over 1968 were recorded.

LE BILAN DE L'ANNÉE

Dans le tourbillon des événements où chaque année tout organisme se trouve entraîné, il est parfois bien difficile de dégager ce qui est important et ce qui l'est moins, le provisoire et le permanent. Lorsque l'année en question coïncide avec la fin d'une décennie, il y a une tendance naturelle à rechercher des tournants historiques, à épier les signes avant-coureurs d'une époque nouvelle. On guette le parachèvement des programmes et des politiques, on attend des innovations dans le domaine des idées et des méthodes. Une telle attitude risque d'entraîner des vues artificielles.

Cependant, à cause de leur incidence sur les activités de la Commission de la Fonction publique, deux événements émergent de l'année 1969; tout d'abord, l'annonce faite par la Commission des nouvelles exigences linguistiques pour les nominations dans la Fonction publique et, ensuite, la décision gouvernementale de réduire, dans le cadre de la lutte contre l'inflation, l'effectif global de la Fonction publique.

Pour répondre aux mesures d'austérité du gouvernement, la Commission, comme tous les ministères et organismes, a dû soigneusement élaguer certains de ses programmes et procéder à certaines compressions budgétaires. Mais en tant qu'organe de dotation en personnel de la Fonction publique, la Commission a assumé la responsabilité de tenter de trouver un nouvel emploi aux fonctionnaires déclarés excédentaires à la suite du remaniement des effectifs. La Direction des cadres a accordé priorité absolue à cette tâche.

En collaboration avec le Conseil du Trésor et les associations de personnel, la Commission a dû aussi élaborer des directives générales pour guider les ministères dans la mise en oeuvre de ce programme.

Parallèlement, la Commission est restée consciente — peut-être plus que jamais — de ses responsabilités dans le domaine du recrutement. Il lui a fallu maintenir la porte ouverte pour ne pas compromettre ses futures activités dans ce domaine. L'efficacité de la Fonction publique ne devrait pas souffrir directement du programme d'austérité, mais il faut veiller à ce qu'elle ne fasse pas figure d'employeur médiocre, car cela risquerait de compromettre sérieusement l'avenir ses efforts de recrutement. L'un des principaux objectifs de la Commission est de créer et de maintenir une atmosphère d'emploi qui permette aux diplômés des universités, collèges ou grandes écoles, de considérer une carrière dans la Fonction publique, non pas comme un pis-aller ou à la rigueur une solution possible, mais comme un choix positif. C'est seulement en attirant et en recrutant l'élite des diplômés que la Commission peut espérer maintenir et améliorer la qualité de la Fonction publique. Il a donc été décidé d'accorder une attention toute particulière à la poursuite du recrutement dans certains secteurs, et de rester

en contact étroit avec tous les établissements d'enseignement d'où sortiront les futurs fonctionnaires.

En énonçant sa nouvelle politique linguistique en matière de nomination dans la Fonction publique, la Commission a officiellement reconnu les profondes modifications qui se sont produites au cours des cinq ou six dernières années. Cette nouvelle politique fait l'objet de la rubrique "Le bilinguisme dans la Fonction publique"; son exposé peut paraître, à première vue, d'un optimisme excessif, mais, pour tous ceux qui ont suivi, depuis ses modestes débuts, le programme d'implantation du bilinguisme dans la Fonction publique et qui en ont mesuré les progrès constants, cet optimisme semble justifié. Le fait même que ladite politique soit maintenant possible atteste suffisamment le succès du programme.

Bien que les mesures d'austérité et l'implantation du bilinguisme aient occupé, en 1969, une place prépondérante, la Commission n'en a pas moins procédé à d'autres activités importantes. Permatri, par exemple, est un nouveau répertoire électronique de l'effectif qui commencera à fonctionner au printemps de 1970. Grâce à celui-ci, la sélection du personnel entrera dans l'ère de l'ordinateur et le processus en sera plus rapide, plus efficace et plus sûr. Mais toutes les précautions ont été prises pour éviter de "déshumaniser" la sélection du personnel et le choix final du candidat, avant la nomination, restera l'apanage d'un comité de sélection.

Le Programme d'affectation des cadres (PAC) continue à remporter un réel succès, sans toutefois bénéficier, comme l'an dernier, des pleins feux de l'inauguration. Ce programme, dont le but est de former des fonctionnaires capables d'assumer de hautes fonctions administratives, est au centre des efforts de la Commission en matière de perfectionnement des cadres. Qui plus est, il fournira peut-être, à long terme, la réponse à l'une des questions essentielles qui se posent à la Commission: comment trouver des cadres supérieurs hautement qualifiés sur un marché où ils sont rares?

Le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, tout en continuant à organiser un nombre croissant de cours de perfectionnement et de formation destinés aux employés de la Fonction publique, s'est consacré, en 1969, à une nouvelle tâche: restructurer son organisation afin de rentrer dans ses frais d'enseignement et de consultation.

La Direction des appels, élément essentiel des mesures pour protéger le principe du mérite, a également eu une année chargée. On a noté, par rapport à 1968, une augmentation de 7 p. 100 du nombre d'appels interjetés.

During the year, the Commission also completed a study of the role and status of women employed in the Public Service. A summary of the ensuing report, hiding under the somewhat provocative title: "Sex and the Public Service" is reproduced as Appendix A. This report, handed to the Commission during the fall, explores the role of female public servants and offers recommendations in the

interest of equality of opportunity.

• • • • •

Any annual report strives to capsulize the events that surround an organization in a given year. It is by no means meant as a complete document since space limitations permit only the highlights to be included. In a nutshell, however, this is what the Commission did and was in 1969.

STAFFING THE PUBLIC SERVICE

A YEAR OF ADJUSTMENT

It was August 13, 1969 that the Prime Minister of Canada announced an overall cutback in the size of the Public Service as one of a series of measures by the government to curb inflation in the country.

Most government departments and agencies were profoundly affected by the move and immediately began painstaking staff reappraisals. But it fell to the Public Service Commission to co-ordinate a program to locate alternative employment for those public servants whose positions had been declared redundant. While journalistic interest focused on the possibility of mass lay-offs, the Staffing Branch quietly shifted its talent and resources toward this task of relocation. Detailed plans were worked out in consultation with Treasury Board, departments and the bargaining agents representing those employees affected.

By the end of the year, 424 employees falling under the Public Service Employment Act had been notified that their positions had been declared redundant and jobs had been located for about a third of them. The figures, however, should be treated with caution since the manpower adjustment program was to continue throughout the early months of 1970. It is only in the new calendar year that a clear picture of overall results will emerge.

The August announcement had another serious consequence for the Commission, albeit one that received less publicity than the manpower adjustment program. Government cutbacks in spending appreciably reduced the number of new recruits entering the Public Service.

Attracting high calibre recruits, especially from the universities, community colleges and technological institutes across the country, has traditionally been a major pre-occupation of the Staffing Branch. A constant supply of

high-quality graduates is necessary to ensure a dynamic Public Service and to maintain a reservoir of managers for the future.

In recent years, the Staffing Branch has slowly built up and carefully nurtured a "presence" at these institutions in the interest of attracting young and progressive talent to the Public Service. To abruptly cancel this would have had profoundly adverse effects, especially in an era where competition for brains is keen.

Recruitment activities, therefore, continued, although the pace of recent years was greatly decreased. Even in a time of belt-tightening, certain skills are in urgent demand and these were not always possessed by employees whose positions had been declared redundant. Those recruitment activities that did continue, therefore, were mainly directed toward filling these needs.

THE EXECUTIVE

Each year, there is a need to replace or expand the number of senior executives in the Public Service, either because of expanding government operations, reorganization, or normal retirement and attrition. Filling these positions is an important part of the work of the Commission for the competence, experience and ability of senior executives directly affects the quality and efficiency of the entire Public Service.

But the search for the executive is an increasingly difficult one. There is, for example, a national shortage of executive personnel and the Public Service must vie with private industry and other sectors for this scarce resource. Disparity between Public Service and outside salary levels also contributed to this difficulty. In 1966, for example, 69 per cent of appointments to advertised positions in the

Au cours de l'année, la Commission a procédé à une étude sur le rôle et la condition de la femme dans la Fonction publique. L'annexe A reproduit un résumé du rapport dont le titre est quelque peu provocant: "Le sexe et la Fonction publique". Ce rapport, remis à la Commission à l'automne 1969, étudie le rôle des employées de la Fonction publique et formule un certain nombre de propositions concernant l'égalité des chances d'avancement.

• • • • •

Tout rapport annuel s'efforce de résumer les événements ayant touché, au cours de l'année, un organisme donné. Le nôtre n'est en aucune façon complet car le format restreint dont nous disposons ne nous permet d'aborder que les points les plus importants. Néanmoins, voici, dans les grandes lignes, ce qu'a été la Commission de la Fonction publique, en 1969, et ce qu'elle a accompli.

LA DOTATION EN PERSONNEL

UNE ANNÉE DE REMANIEMENT

Le 13 août 1969, le Premier ministre du Canada a annoncé une réduction générale de l'effectif de la Fonction publique, comme l'une des nombreuses mesures prises par son gouvernement pour lutter contre l'inflation.

La plupart des ministères et des organismes, profondément affectés par cette décision, se sont mis aussitôt à examiner soigneusement leur effectif. Mais c'est à la Commission de la Fonction publique qu'a incombé le soin de mettre au point un programme de réaffectation des fonctionnaires devenus excédentaires. Alors que la presse insistait sur d'éventuels licenciements en masse, la Direction des cadres consacrait ses talents et ses ressources à cette tâche de réaffectation. Elle a élaboré des plans détaillés, de concert avec le Conseil du Trésor, les ministères et les agents négociateurs représentant les employés atteints par ces mesures.

Vers la fin de l'année, 424 employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique avaient été avertis qu'ils étaient devenus excédentaires, mais environ un tiers d'entre eux s'étaient vu proposer un autre emploi. Toutefois, ces chiffres sont cités sous toute réserve car le programme de remaniement des effectifs se poursuivra pendant les premiers mois de l'année 1970. Les résultats d'ensemble n'apparaîtront donc clairement qu'au début de l'année prochaine.

La déclaration du mois d'août a eu pour la Commission une autre conséquence tout aussi sérieuse, bien qu'on lui ait accordé moins de publicité. Les compressions budgétaires imposées par le gouvernement ont considérablement réduit le nombre des nouvelles recrues de la Fonction publique.

L'une des principales préoccupations de la Direction des cadres a toujours été d'attirer des éléments d'élite, en particulier les diplômés des universités, des CEGEP et des instituts de technologie d'un bout à l'autre du Canada. Pour assurer une Fonction publique dynamique et créer un réservoir de dirigeants pour l'avenir, il est indispensable de

pouvoir compter sur une source ininterrompue de diplômés hautement qualifiés.

Au cours des dernières années, la Direction des cadres a patiemment élaboré et soigneusement entretenu une "présence" au sein de ces établissements d'enseignement en vue d'attirer de jeunes talents prometteurs. Interrompre brusquement ces efforts aurait des résultats désastreux, tout particulièrement à une époque où règne une concurrence serrée pour monopoliser les "cerveaux".

Les activités de recrutement ont donc continué, bien qu'à un rythme considérablement réduit par rapport aux années précédentes. Mais, même en période d'austérité, certaines compétences sont absolument indispensables. Or, les employés excédentaires ne les possèdent pas toujours. Le recrutement auquel on procède actuellement est principalement axé sur ces besoins.

LA DIRECTION

Il faut, chaque année, remplacer un certain nombre de hauts fonctionnaires de la Fonction publique, ou accroître leur effectif, par suite de l'expansion des activités du gouvernement, de la réorganisation de ses services, ou encore des mises à la retraite et des démissions. Pourvoir les postes ainsi devenus vacants est l'une des tâches essentielles de la Commission, car la compétence, l'expérience et les aptitudes des hauts fonctionnaires influent directement sur la qualité et l'efficacité de l'ensemble de la Fonction publique.

Mais trouver du personnel de direction devient de plus en plus difficile. Il y a, au niveau national, pénurie de personnel de direction; aussi la Fonction publique doit-elle rivaliser avec l'industrie privée et les autres secteurs pour disposer des maigres ressources disponibles. La disparité de salaires entre la Fonction publique et l'industrie privée accroît encore cette difficulté. En 1966, par exemple, 69 p. 100 des personnes nommées aux postes vacants dans la

Executive Category were made as a result of direct responses to advertisements. By 1969, this had dropped to 20 per cent.

During the year, it became evident that two occupational areas were particularly scarce — Information and Management Systems and Financial Administration. The Staffing Branch launched a series of special recruitment campaigns which resulted in several key appointments and further action is planned to alleviate current shortages. CAP, the Commission's executive development program will do much toward reducing future shortages but a problem still exists in the short run.

Continuing difficulty is being experienced in recruiting bilingual personnel. The percentage of bilingual appointments in the Executive Category dipped to 31 per cent in 1969 after showing a rise from 25 per cent in 1966 to 34 per cent in 1968. Special efforts will be made in 1970-71 to attract bilingual personnel but here again, intensive competition with the private sector and other levels of government for capable bilingual executives will continue to make recruitment difficult.

Executive Category Appointments

	1966	1967	1968	1969
From outside the Public Service	34	18	19	27
Movement between departments	23	22	40	46
Promotion within a department	88	51	73	58
Total appointments	145	91	132	131
% from outside the Public Service	23%	20%	14%	21%
% movement between departments	16%	24%	31%	35%
% promotion within a department	61%	56%	55%	44%
% bilingual	25%	28%	34%	31%

Revisions to statistical data compiled for the years 1966 through 1968, to include only those appointments made to positions subsequently converted to the senior executive category, are reflected in the table above, together with data on 1969 appointment activity.

CAP — IF IT FITS, WEAR IT TO THE TOP

The Career Assignment Program, after its second year of operation, is quickly becoming recognized as a major effort by the Public Service Commission and Treasury Board to groom promising public servants for top management positions. In essence, the program is symbiotic. It helps the public servant with potential advance his or her career while it provides the Public Service with a growing number of capable, well-trained managers to fill the senior slots.

Candidates are selected by their departments to attend the 12-week in-residence CAP training course, held on the outskirts of the National Capital, then accept term assignments either from their "home" departments, from other departments or, now, from outside the Public Service entirely. In this way, it is felt the work experience of the individual will be vastly enriched.

During 1969, three officers who had received CAP training were sent on assignments outside the Public Service. One, a two-year assignment, was to a management consulting firm in Toronto. The other two were to the World Bank in Washington and to the United Nations for three and two years respectively.

Because the Commission feels it is desirable to develop this exchange of experience, it invited several groups outside the federal government to participate in CAP. These included the provinces, the Association of Universities and Colleges in Canada, the Canadian Manufacturers Association, the Canadian Chamber of Commerce, the Canadian Labour Congress and the Canadian National Trade Unions. As a result, many more candidates are expected to move between the federal Public Service and these other sectors during 1970.

As well, several other changes were made in CAP as the program moved from infancy. A committee was formed to tighten up procedures for the evaluation and assignment of participants. By the end of the year, selection procedures were becoming more sophisticated. Career assignment staffing officers, whose job it is to help in selection, were in closer liaison with departments and better manpower planning systems were being developed. All this resulted in more effective selection and career development planning for CAP participants.

For obvious reasons, the Commission is interested in enrolling younger potential managers in the CAP program. Since the inception of CAP in April 1968, the trend has been to younger participants and this is expected to continue:

Mean Age of Participants in First Four Cap Courses

Course Group	Mean age
— September-December, 1968	45.6
— January-March, 1969	43.3
— April-June, 1969	40.6
— September-December, 1969	39.3

catégorie de la direction avaient répondu à des annonces publicitaires; en 1969, cette proportion est tombée à 20 p. 100.

Au cours de l'année dernière, deux secteurs professionnels se sont avérés particulièrement dépourvus: les systèmes d'information et de gestion, et la gestion des finances. La Direction des cadres a lancé une série de campagnes spéciales de recrutement qui ont abouti à plusieurs nominations à des postes clefs. D'autres mesures sont envisagées en vue de remédier à cette pénurie chronique. Le PAC, programme créé par la Commission pour le perfectionnement des cadres, contribuera sensiblement à la réduire dans l'avenir mais, actuellement, le problème reste entier.

Recruter du personnel bilingue représente une difficulté continue. Le pourcentage des nominations de personnes bilingues dans la catégorie de la direction est retombé à 31 p. 100 en 1969, après s'être élevé de 25 p. 100 en 1966 à 34 p. 100 en 1968. Des efforts particuliers seront entrepris à cet égard en 1970-1971; mais, là aussi, la concurrence serrée qui existe avec le secteur privé et les autres niveaux de gouvernement pour s'assurer les services d'administrateurs bilingues hautement qualifiés rend le recrutement très difficile.

Nominations dans la Catégorie de la direction				
	1966	1967	1968	1969
Personnes de l'extérieur de la Fonction publique	34	18	19	27
Déplacement d'un ministère à un autre	23	22	40	46
Promotion au sein d'un ministère	88	51	73	58
Total des nominations	145	91	132	131
Pourcentage de nominations de personnes de l'extérieur de la Fonction publique	23%	20%	14%	21%
Pourcentage des déplacements d'un ministère à un autre	16%	24%	31%	35%
Pourcentage des promotions au sein d'un ministère	61%	56%	55%	44%
Pourcentage du personnel bilingue	25%	28%	34%	31%

Le tableau ci-dessus reflète les données statistiques recueillies de 1966 à 1968, et révisées de façon à ne tenir compte que des nominations à des postes reclassés par la suite dans la catégorie de la direction, ainsi que des renseignements sur les nominations effectuées en 1969.

LE PAC: EN TIRER LE MAXIMUM

Le Programme d'affectation des cadres, après sa deuxième année d'existence, est reconnu comme un aspect important des efforts déployés par la Commission de la Fonction publique et par le Conseil du Trésor pour préparer les fonctionnaires prometteurs à assumer un rôle de direction. Le PAC est, par essence, un programme à double objectif: il donne au fonctionnaire l'occasion de progresser dans sa carrière et, en même temps, fournit à la Fonction

publique un nombre croissant d'administrateurs capables et bien formés, aptes à occuper les postes supérieurs.

Les candidats sont choisis par les ministères pour suivre un cours de formation de douze semaines. Ce cours comporte résidence et est dispensé dans la banlieue de la capitale nationale. Une affectation, pour une période donnée, leur est ensuite proposée dans leur ministère d'origine, dans un autre ministère, ou même aujourd'hui dans un organisme totalement étranger à la Fonction publique. On espère, de cette façon, enrichir considérablement leur expérience professionnelle.

Au cours de 1969, trois agents qui avaient participé au PAC ont été affectés en dehors de la Fonction publique: l'un d'eux le fut, pour une période de deux ans, à une société de conseillers en gestion de Toronto, le second, à la Banque mondiale de Washington, pour trois ans, et le troisième, aux Nations Unies, pour deux ans.

La Commission, jugeant souhaitable de multiplier ces échanges, a invité plusieurs organismes extérieurs au gouvernement fédéral à se joindre au PAC, entre autres: les provinces du Canada; l'Association des universités et collèges du Canada, l'Association des fabricants canadiens, la Chambre de commerce du Canada, le Congrès du travail du Canada et la Confédération des syndicats nationaux. Elle espère ainsi, au cours de 1970, accroître le nombre des candidats qui évoluent entre la Fonction publique et les autres secteurs.

Cependant, au cours de sa croissance, le PAC a subi bien d'autres modifications. On a créé un comité pour améliorer les procédures d'évaluation et d'affectation des participants. Vers la fin de 1969, les méthodes de sélection sont devenues beaucoup plus perfectionnées. Les agents de dotation du Bureau d'affectation des cadres, dont la tâche consiste à faciliter la sélection des candidats, entretiennent des rapports plus étroits avec les ministères. On a aussi mis au point de meilleurs systèmes de planification des effectifs. Grâce à tous ces efforts, la sélection des participants au PAC et l'organisation de leur carrière s'effectuent avec nettement plus d'efficacité.

Pour des raisons fort évidentes, la Commission désire attirer vers le PAC de jeunes administrateurs promis à une brillante carrière. Depuis la création de ce programme, en avril 1968, le niveau d'âge de ses participants tend à être de plus en plus jeune et la Commission escompte que cette tendance se maintiendra.

ÂGE MOYEN DES PARTICIPANTS AUX QUATRE PREMIERS COURS DU PAC

Session	Âge moyen
Septembre - décembre 1968	45.6 ans
Janvier - mars 1969	43.3 ans
Avril - juin 1969	40.6 ans
Septembre - décembre 1969	39.3 ans

EDUCATIONAL LIAISON: KEEPING THE DOORS OPEN

As government functions become steadily more diverse and sophisticated, there is a growing need to attract the best young talent this country has to offer. At the same time, however, competing sectors of the community are also on the search for the brainpower of youth, whether it be in universities, community colleges, CEGEP's or high schools.

For this reason, the Commission attaches a great deal of importance to educational liaison — the business of keeping in close communication with the academic community. A constant presence at these institutions ensures that the graduating student will be aware of career opportunities within the Public Service. Even in lean recruitment years, liaison is imperative for it serves as a constant source of information about the Public Service, maintains interest and communicates feedback on the part of students, faculty and placement officers.

During 1969, the Commission, through its educational liaison officers, visited many of these institutions and took part in seminars and conferences with university and college placement officers and high school guidance counsellors. It was also represented at the annual national meetings of the Associations of Universities and Colleges of Canada, the University Career Planning Association and the Canadian Education Association.

Officers distributed publicity material, arranged interview schedules, answered enquiries, followed up job offers, distributed recruitment kits to high schools, participated in career day at schools and universities, assisted in career expositions and promoted the Commission's recruitment film "In the Public Service".

The Commission was also informing university officials of the performance of recent graduates in the Public Service and of the results of Commission projects that have a bearing on university recruitment. In addition, the Commission was improving its approach toward the recruitment of students for summer or other short-term work.

While the result of all this has been more satisfactory liaison with the total academic community, the Commission recognizes the special need for increased contact with the French language educational community and continues to assert itself in this direction. In particular, Quebec's newly-created CEGEPs (Collèges d'enseignement général et professionnel) are of great interest to the Commission as these institutions promise to grow in importance in the years ahead.

THE QUEST FOR TALENT FROM UNIVERSITIES

The university graduate, especially during the latter half of 1969, was faced with diminishing employment opportunities with the Public Service. Despite limitations imposed by the manpower ceilings, however, recruitment did continue among the new crop of graduates. The Commission, as a result of government priorities, deliberately de-emphasized recruitment in the administrative trainee and foreign affairs groups.

The following table will outline the trend:

Results of University Recruitment Programs					
Year	65-66	66-67	67-68	68-69	69-70
Administrative Trainee Group					
No. of Applications	2,105	2,972	3,941	4,013	1,296
No. Appointed	138	202	172	146	*
Foreign Affairs Group					
No. of Applications	787	1,169	2,053	1,746	1,119
No. appointed	78	83	44	56	*
Social-Economic Groups					
No. of Applications	**	**	792	776	536
No. Appointed	**	**	97	51	*
Bio-Physical Groups					
No. of Applications	855	1,369	1,385	1,440	1,292
No. Appointed	163	164	139	147	*
Applied Science Groups					
No. of Applications	234	416	567	744	760
No. Appointed	70	71	79	62	*
Total All Groups					
No. of Applications	3,981	5,926	8,738	8,719	5,003
No. Appointed	449	520	531	462	*

* Figures for appointments resulting from the 1969-70 university recruitment programs are not yet complete.

** Prior to 1967-68, university recruitment for the social economic groups was included in the administrative trainee recruitment program.

Apart from the general recruitment campaign, two projects should be noted. During the fall, a major campaign

LIAISON AVEC LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT: GARDER LA PORTE OUVERTE

Les fonctions du gouvernement deviennent de plus en plus complexes; il est donc essentiel d'attirer vers la Fonction publique l'élite des jeunes diplômés dont dispose le pays. Toutefois, cette recherche d'un jeune potentiel intellectuel dans les universités, les collèges communautaires, les CEGEP ou les écoles secondaires se heurte à la concurrence des autres secteurs de la société.

Aussi, la Commission attache-t-elle une très grande importance au maintien de contacts étroits avec le monde universitaire. Une présence permanente au sein de ces divers établissements d'enseignement garantit que les étudiants de dernière année seront tenus au courant des possibilités d'emploi à la Fonction publique. Même en temps de recrutement limité, un système de liaison reste indispensable, car il constitue pour les étudiants une source constante de renseignements sur la Fonction publique et maintient l'intérêt. Il permet aussi de connaître sur ce point précis les réactions des étudiants, du corps enseignant et des agents de placement.

Au cours de l'année 1969, par le canal de ses agents de liaison, la Commission a rendu visite à bon nombre de ces établissements et a participé à des séminaires et à des conférences réunissant les agents de placement des universités et des collèges ainsi que les conseillers en orientation des écoles secondaires. Elle a aussi été présente aux assemblées annuelles nationales de l'Association des universités et collèges du Canada, de l'Association universitaire d'orientation professionnelle et de l'Association canadienne d'éducation.

Les représentants de la Fonction publique ont distribué du matériel publicitaire, organisé des entrevues, répondu aux demandes de renseignements, donné suite aux offres d'emploi, distribué dans les écoles secondaires de la documentation relative au recrutement, participé à des journées d'initiation aux carrières tenues dans les écoles et les universités ainsi qu'aux expo-carrières, et fait connaître le film intitulé "Les nouveaux fonctionnaires" dont la Commission se sert pour le recrutement.

La Commission a informé les autorités universitaires du travail des nouveaux diplômés récemment recrutés dans la Fonction publique, ainsi que des résultats obtenus au titre de certains de ses projets en matière de recrutement universitaire. Elle a, en outre, perfectionné ses méthodes de recrutement des étudiants pour les emplois d'été et autres emplois temporaires.

Tous ces efforts ont considérablement amélioré ses liens avec l'ensemble du monde universitaire. Néanmoins, elle reconnaît qu'il lui faut encore intensifier ses contacts avec les établissements d'enseignement de langue française. Elle continue donc à agir dans ce sens. Les CEGEP (collèges d'enseignement général et professionnel) récemment créés au Québec l'intéressent particulièrement car ils promettent de

prendre une importance accrue dans les années à venir.

À LA RECHERCHE DU TALENT DANS LES UNIVERSITÉS

Les diplômés d'université ont souffert — particulièrement au cours de la deuxième moitié de 1969 — de la diminution des possibilités d'emploi à la Fonction publique. Néanmoins, malgré le plafond imposé aux effectifs, le recrutement a continué parmi les nouvelles promotions de diplômés. En raison des priorités décrétées par le gouvernement, la Commission a décidé de restreindre le recrutement dans deux groupes: les stagiaires en administration et les agents des affaires étrangères.

Le tableau suivant reflète cette situation:

Résultats des programmes de recrutement universitaire

Année	65-66	66-67	67-68	68-69	69-70
Groupe de stagiaires en administration					
Nombre de demandes d'emploi	2,105	2,972	3,941	4,013	1,296
Nombre de nominations	138	202	172	146	*
Groupe des affaires étrangères					
Nombre de demandes d'emploi	787	1,169	2,053	1,746	1,119
Nombre de nominations	78	83	44	56	*
Groupes socio-économiques					
Nombre de demandes d'emploi	**	**	792	776	536
Nombre de nominations	**	**	97	51	*
Groupes des sciences bio-physiques					
Nombre de demandes d'emploi	855	1,369	1,385	1,440	1,292
Nombre de nominations	163	164	139	147	*
Groupes des sciences appliquées					
Nombre de demandes d'emploi	234	416	567	744	760
Nombre de nominations	70	71	79	62	*
Total général					
Nombre de demandes d'emploi	3,981	5,926	8,738	8,719	5,003
Nombre de nominations	449	520	531	462	*

* Le nombre des nominations effectuées à la suite des programmes de recrutement universitaire de l'année 1969-1970 n'est pas encore connu.

** Avant l'année 1967-1968, le recrutement universitaire pour les groupes socio-économiques entraînait dans le cadre du Programme de recrutement des stagiaires en administration.

En dehors de la campagne générale de recrutement, deux réalisations méritent d'être soulignées. Au cours de

was launched to attract graduates in computer science as more government departments move towards computerization of some of their operations. In addition, a seminar program, sponsored by the Commission, provided an excellent opportunity for students at a number of universities to hear discussions on research topics by outstanding departmental scientists.

All programs continued to stress both the bilingual and bicultural aspects of the Public Service. The percentage of francophone university graduates appointed increased to 29.4 per cent in 1969 from 21.5 per cent the previous year.

THE QUEST FOR TALENT FROM TECHNOLOGICAL INSTITUTES AND COMMUNITY COLLEGES

Automation, the phenomenon of the post-war era, has changed the face of the Public Service and a new breed of public servant has emerged. This is the technologist, bridging the gap between scientist and artisan, between engineer and technician.

Results of technological institute recruitment programs

Discipline	1968			1969		
	Anglo- phone	Franco- phone	Total	Anglo- phone	Franco- phone	Total
Business						
Accounting	8	27	35	84	41	125
Administration	12	2	14	14	6	20
Technologies						
Architectural	—	—	—	1	—	1
Biophysical, Biological	4	1	5	4	5	9
Chemical, Biochemical	17	5	22	27	7	34
Civil, Survey	26	3	29	39	3	42
Computer	20	—	20	14	—	14
Electronics, Telecommunications	44	16	60	64	27	91
Forestry	17	—	17	3	—	3
Mechanical	9	1	10	2	1	3
Resource Management	—	—	—	8	—	8
Total	157	55	212	260	90	350

To meet the growing need for competent para-professionals in the Public Service, the Commission continued to home in on the graduates of technological institutes and community colleges across Canada. Recruitment and liaison have expanded to keep pace with the explosive growth of these institutions and the Commission is pushing for greater

and more effective utilization of graduate technologists in government departments.

To this end, the Commission prepared a report on the role of the technologist. It describes how his talents can best be utilized, outlines his relationship to the engineer and scientist, and includes complete statistical data on the results of recruitment activities.

During 1969, 350 graduates were appointed, an increase of 65 per cent from 1968. Since the spring of 1965, more than 1,000 institute and community college graduates in the para-engineering and scientific fields and 300 graduates in business administration have been appointed to the Public Service.

SUMMER '69

The Commission is placing an increasing emphasis on providing summer employment for university students and the reason for this is not entirely an altruistic one. It is one thing to help students through university or college but the Commission also sees in summer employment an excellent opportunity to attract top students into a long-term career with the Public Service.

Under a "Career Introduction Program" developed in 1969, 562 students from 45 universities and colleges received summer appointments. The students, trained in the biological, chemical, physical and rare earth sciences, were assigned to positions closely related to their course of study and a follow-up survey indicated they had formed a favorable impression of the Public Service as an employer. Part of the program's success was due to the method of selection, carried out after meetings with university faculty members, departmental scientists and Commission officers. Of the 562 students, 442 were anglophones and 120 were francophones.

In addition:

- 416 university students of engineering, survey and architecture (333 anglophones, 83 francophones) were appointed under the Commission's applied sciences program which involved the Commission's regional offices and work-sharing agreements with other departments;
- 208 students (123 anglophones, 85 francophones) in their penultimate year of studies were appointed to positions in the administrative, foreign service and social-economic fields through the Commission's administrative and foreign service program.

l'automne 1969, on a lancé une grande campagne en vue d'attirer vers la Fonction publique les diplômés en informatique, un plus grand nombre de ministères étant amenés à confier certains de leurs travaux aux ordinateurs. La Commission a également organisé des séminaires qui ont donné aux étudiants de nombreuses universités l'occasion d'entendre des conférences portant sur divers sujets de recherches et prononcées par des scientifiques de valeur à l'emploi des ministères.

Dans tous ces programmes, on a continué à mettre l'accent sur le bilinguisme et le biculturalisme dans la Fonction publique. Le pourcentage des diplômés universitaires francophones engagés en 1969 a été de 29.4, contre 21.5 l'année précédente.

À LA RECHERCHE DU TALENT DANS LES INSTITUTS DE TECHNOLOGIE ET LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES

L'automatisation, phénomène de l'après-guerre, a totalement modifié la Fonction publique. Une nouvelle race de fonctionnaires est née: celle des technologues, intermédiaires entre les scientifiques et les artisans, entre les ingénieurs et les techniciens.

Résultats des programmes de recrutement dans les instituts de technologie

Discipline	1968			1969		
	Per- sonnel anglo- phone	Per- sonnel franco- phone	Total	Per- sonnel anglo- phone	Per- sonnel franco- phone	Total
Sciences commerciales						
Comptabilité	8	27	35	84	41	125
Administration	12	2	14	14	6	20
Sciences technologiques						
Architecture	—	—	—	1	—	1
Biophysique, Biologie	4	1	5	4	5	9
Chimie, Biochimie	17	5	22	27	7	34
Génie civil, arpentage	26	3	29	39	3	42
Informatique	20	—	20	14	—	14
Électronique, Télécommunications	44	16	60	64	27	91
Sciences forestières	17	—	17	3	—	3
Mécanique	9	1	10	2	1	3
Gestion des ressources	—	—	—	8	—	8
Total	157	55	212	260	90	350

Vu les besoins croissants de la Fonction publique en personnel paraprofessionnel, la Commission continue à s'intéresser de très près aux diplômés des instituts de technologie et des collèges communautaires du Canada. Elle

intensifie ses contacts et son recrutement de façon à aller de pair avec le développement explosif de ces établissements. Elle encourage vivement les ministères à employer davantage de technologues diplômés et à leur confier des fonctions plus importantes.

À cette fin, la Commission a préparé un rapport sur le rôle du technologue où elle indique la meilleure façon d'utiliser ses talents et montre sa parenté avec les ingénieurs et les scientifiques. Ce rapport comprend également les données statistiques intégrales sur les résultats des activités de recrutement.

En 1969, 350 diplômés ont été nommés, ce qui représente une augmentation de 65 p. 100 sur 1968. Depuis le printemps 1965, les instituts et les collèges communautaires ont fourni à la Fonction publique plus de 1,000 diplômés en disciplines scientifiques et paratechniques, et 300 en gestion des entreprises.

L'ÉTÉ 1969

La Commission, en s'attachant de plus en plus à procurer des emplois d'été aux étudiants des universités, n'agit pas uniquement par altruisme. Il est bon, bien sûr, d'aider les étudiants à poursuivre leurs études à l'université ou au collège, mais la Commission voit aussi, dans ces programmes d'emploi d'été, un excellent moyen d'attirer l'élite des étudiants vers une longue carrière dans la Fonction publique.

Dans le cadre du Programme d'initiation aux carrières mis sur pied en 1969, 562 étudiants, de 45 universités et collèges, ont bénéficié d'un emploi d'été. Les étudiants en biologie, chimie, physique et en science des terres rares ont été affectés à des postes en relation directe avec leurs études. Une enquête menée parmi eux ultérieurement a révélé qu'ils avaient une excellente impression de la Fonction publique en tant qu'employeur. Une part du succès de ce programme est due à la méthode de sélection employée qui comporte des rencontres préalables avec le corps enseignant universitaire, les scientifiques des ministères et les agents de la Commission. De ces 562 étudiants, 442 étaient anglophones et 120 francophones.

En outre:

- 416 étudiants en disciplines techniques, arpentage et architecture (333 anglophones et 83 francophones) ont été nommés par les Cadres des sciences appliquées de la Commission, auxquels collaborent les bureaux régionaux et qui incluent des ententes sur le partage des tâches avec certains ministères;
- 208 étudiants (123 anglophones et 85 francophones), d'avant-dernière année, ont été nommés à des postes dans les secteurs administratif, socio-économique et du service extérieur, par les Cadres de l'administration et du service extérieur de la Commission.

Partly to attract a greater number of French-speaking university students and partly to dispel the notion that the Public Service is an anglophone institution, the Commission is also sponsoring a program called "Internat Français". Under this program, French-speaking students with little or no knowledge of English are selected and placed in positions where the language of work is mainly French. In 1969, 35 francophone students were appointed under this plan.

CO-OPERATION PLUS

Another program that shows particular promise is the "Co-operative program", currently operating at the Universities of Waterloo and Sherbrooke and starting this year at Memorial University in Newfoundland. Again, the program is designed to attract top-notch students to the Public Service but here, students alternate four months of work experience in their own field with four months of study. In this way, the student is granted a wider scope of experience and responsibility in his or her field.

Chosen this year to participate in the co-operative program were:

- 11 francophones in the administrative and foreign service areas, including 9 masters in industrial relations and 2 in public administration;
- 14 students of the sciences, (one francophone, 13 anglophone) working in such departments as Agriculture, Energy, Mines and Resources, and National Health and Welfare;
- 105 engineering students (90 anglophone and 15 francophone) working in six departments.

It is anticipated that an increasing demand will be made on the Public Service as these programs expand to other universities.

SPECIAL RECRUITMENT CAMPAIGNS

Normally, the recruitment drives made every year by the Commission are sufficient to meet the major requirements of government departments. Often, however, special campaigns are necessary in areas where shortages occur.

During 1969:

- campaigns outside Canadian borders were conducted for medical officers to serve in isolated areas and in veteran's hospitals; medical practitioners with post-graduate training for scientific advisory positions (foods and drugs); research scientists in biology and the physical sciences; veterinarians and translators;

- campaigns were conducted throughout Canada to meet the shortage of elementary and secondary school teachers for the Department of Indian Affairs and Northern Development, particularly in isolated areas; for senior librarians and for historical research personnel;

- despite intensive recruitment efforts, economists continued to be in short supply, particularly at the intermediate level;

- a recruitment drive in the spring met the full year's requirements for language teachers and another drive was scheduled for early 1970 to meet the requirements of the Commission's expanding language training program;

- the Commission spent a great deal of time and effort to attract and retain skilled computer and organizational methods personnel — occupational areas where the growth and turnover rates are high.

DATA STREAM: STAFFING TOOL FOR THE '70's

For years, staffing officers of the Commission have had to search personnel files to find qualified public servants to fill vacancies. At the same time, public servants have had to rely on posters to tell them of competitions for promotion or advancement.

While this method of selecting candidates was at one time satisfactory, it is no longer so. The size of the Public Service, the number of competitions, the diverse qualifications... all of these factors have pointed to the need for streamlining the process.

Streamlined it will become. Data Stream, one of the most advanced computerized personnel inventory systems in the world, is due to be operational in early 1970. The system stores personnel data (education, skills, experience, etc.) on each of 60,000 public servants in the executive, scientific and professional, administrative and foreign service, and technical occupational categories. Literally at the touch of a finger, a staffing officer can retrieve a list of names of public servants who have the qualifications necessary to fill a particular position. From this list, final selection will be made through a selection board, in the same manner as at present.

During 1969, Data Stream underwent the second of three development phases. Briefing officers explained the

Pour attirer un plus grand nombre d'étudiants francophones et aussi pour dissiper l'impression que la Fonction publique est une institution anglophone, la Commission maintient un programme intitulé "Internat français". Dans le cadre de ce programme, des étudiants de langue française, connaissant mal (ou pas du tout) l'anglais, sont choisis puis nommés à des postes où la principale langue de travail est le français. En 1969, ces nominations ont porté sur 35 étudiants francophones.

POUR LA COOPÉRATION

Le "Programme coopératif" est également prometteur. Il fonctionne déjà dans les universités de Waterloo et de Sherbrooke, et doit démarrer, cette année, à l'université Memorial de Terre-Neuve. Son objectif est aussi d'attirer vers la Fonction publique l'élite des étudiants. Son originalité consiste à faire alterner quatre mois de stage pratique et quatre mois d'études. Cette méthode offre à l'étudiant (ou à l'étudiante) un champ d'expérience plus vaste et des responsabilités accrues dans sa sphère.

Cette année, on a choisi pour participer à ce programme de coopération:

- 11 étudiants francophones, dans les secteurs de l'administration et du service extérieur, dont 9 sont titulaires de maîtrises en relations industrielles et 2 en administration publique.
- 14 étudiants en sciences (13 anglophones et un francophone) affectés aux ministères de l'Agriculture, de l'Énergie, des Mines et des Ressources, et de la Santé nationale et du Bien-être social.
- 105 étudiants en génie (90 anglophones et 15 francophones) qui ont travaillé dans six ministères.

Il est certain que les demandes ne feront que croître auprès de la Fonction publique au fur et à mesure que ces programmes s'étendront aux autres universités.

CAMPAGNES SPÉCIALES DE RECRUTEMENT

En principe, les opérations de recrutement entreprises chaque année par la Commission suffisent à répondre aux principaux besoins des ministères fédéraux. Néanmoins, il arrive souvent que des campagnes spéciales s'avèrent nécessaires dans les secteurs de pénurie.

Au cours de l'année 1969,

- on a mené des campagnes, hors des frontières canadiennes, aux fins de recruter des médecins pour les régions isolées et les hôpitaux d'anciens combattants, des praticiens possédant une formation post-universitaire pour des postes de conseillers scientifiques (aliments et drogues), des scientifiques pour des recherches en biologie et en sciences physiques, des vétérinaires et des traducteurs;

- des campagnes ont été aussi entreprises, d'un bout à l'autre du Canada, à l'intention du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, afin de remédier au manque de professeurs de l'enseignement primaire et secondaire, spécialement dans les régions isolées. On a recruté également des bibliothécaires expérimentés et du personnel de recherche historique;

- malgré des efforts intensifs en matière de recrutement, le nombre des économistes est toujours insuffisant, en particulier au niveau intermédiaire;

- une campagne de recrutement menée au printemps a assuré, pour toute l'année, le personnel nécessaire à l'enseignement des langues. Une autre du même ordre est prévue pour le début de 1970. Elle pourvoira aux besoins du programme d'enseignement des langues de la Commission qui est en expansion continue;

- la Commission a consacré beaucoup de temps et d'efforts pour attirer et retenir dans la Fonction publique du personnel qualifié en informatique et en méthodes d'organisation — deux secteurs en pleine croissance où le rythme de rotation de personnel est élevé.

PERMATRI: L'OUTIL DES ANNÉES '70

Pendant des années, les agents de dotation en personnel de la Commission ont dû effectuer des recherches dans les dossiers du personnel en vue de repérer les fonctionnaires qualifiés susceptibles d'occuper les postes vacants. En même temps, les employés étaient informés des concours de promotion par voie d'affiches.

Cette méthode de sélection a pu être satisfaisante à une certaine époque, mais elle a cessé de l'être. Les dimensions de la Fonction publique, le nombre des concours, la diversité des qualifications... tous ces facteurs ont fait ressortir la nécessité d'adopter une méthode plus rationnelle.

Cette rationalisation va s'accomplir. Permatri, l'un des systèmes de répertoire électronique du personnel les plus perfectionnés au monde, commencera à fonctionner au début de l'année 1970. Il enregistre toutes sortes de données (éducation, aptitudes, expérience, etc.) sur chacun des 60,000 fonctionnaires des catégories de la direction, scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur, et technique. Permatri sert littéralement l'agent de dotation en personnel au doigt et à l'oeil; ce dernier peut en effet obtenir immédiatement la liste des noms des fonctionnaires qui possèdent les compétences nécessaires pour occuper un poste donné. En partant de cette liste, un comité de sélection n'a plus qu'à procéder au choix final comme on le fait actuellement.

En 1969, Permatri est passé par la seconde des trois phases de sa mise au point. Des agents d'information ont

system to those public servants affected and asked them to fill out the required questionnaires. This information is then inserted into the computerized system.

In October 1969, the Commission also approved a program to create a bilingual inventory system, providing information in either French or English with equal facility.

SELECTION STANDARDS: FINDING THE RIGHT PERSON FOR THE RIGHT JOB

Every person who applies for a position or promotion with the Public Service must be treated fairly and impartially. This is one of the basic tenets of the Public Service Commission and the principle is enshrined in the Public Service Employment Act.

But how does one go about ensuring this, when there are hundreds of occupational areas, thousands of appointments and tens of thousands of applications each year?

Part of the Commission's answer is a system of selection standards — detailed descriptive standards serving as guidelines to staffing officers in their appraisal of candidates for any particular position.

During 1969, the Commission continued to develop and publish selection standards for the various occupational groups. To date, selection standards for all groups in the administrative support category and for all but one group in the operational category have been issued in final form. Interim standards for eight groups in the administrative and foreign service category have also been issued.

The process has been a long but necessary one, and it is expected that selection standards for all occupational groups will have been completed by March 31, 1970.

DELEGATION

There are both advantages and disadvantages to a centralized staffing agency for the Public Service. Placing all staffing activities under one roof obviously facilitates co-ordination, avoids duplication and more easily ensures equality of standards.

There are times, however, when speed, expediency and efficiency make it more desirable for the departments themselves to conduct some staffing activities. To this end, the Commission continued delegating to departments its authority to make certain appointments. This program of delegation, a continuing one, is carefully controlled to ensure preservation of the merit principle.

Since it is imperative that selection standards and procedures are adhered to, much of the Commission's role in delegation during 1969 centred around counselling and training. Meetings and training sessions were held between officials of the Commission's regional offices and departmental representatives. Canada Manpower Centres, currently providing full recruitment and referral services in the operational category, were also involved.

WORK-SHARING

Under the delegation program, departments exercise the Commission's authority to make appointments. Work-sharing is similar to delegation with the exception that the appointment must be approved by an officer of the Commission's Staffing Branch.

During 1969, the number of work-sharing arrangements increased, especially in the technical, administrative and foreign service, and scientific and professional categories.

Some of the major work-sharing arrangements with departments during 1969:

- an effective program to recruit mathematics and physics graduates as meteorologists with the Department of Transport;
- a staffing program for 14 occupational groups in the scientific and professional, and technical categories. The program involved 15,000 people in the applied sciences area and 20 departments. Work-sharing here has progressed to the extent that 50 per cent of the competitions in the scientific and professional category and 75 per cent in the technical category are now shared with departments;
- the recruitment of university teachers for three major military colleges of the Department of National Defence;
- recruitment of elementary and secondary school teachers for the Department of Indian Affairs and Northern Development, a generally satisfactory program despite some difficulty in filling positions at isolated communities;
- an agreement with the Department of the Secretary of State to recruit translators (levels 1-5), interpreters, (level 1) and administrators (levels 1-3), a program which encountered some problems because of the time lag between the beginning and the end of the staffing process;

expliqué son fonctionnement aux employés concernés et leur ont demandé de remplir des questionnaires. Ces renseignements ont alors été confiés à l'ordinateur.

En octobre 1969, la Commission a également approuvé l'organisation d'un programme visant à établir un répertoire bilingue, susceptible de fournir les mêmes renseignements en français et en anglais.

NORMES DE SÉLECTION: BIEN ASSORTIR LE POSTE ET SON TITULAIRE

Toute personne qui postule un emploi à la Fonction publique ou une promotion doit être traitée avec équité et impartialité. Il s'agit là d'un des principes de base de la Commission, formellement inséré dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Mais comment assurer sa mise en pratique, alors qu'il y a des centaines de domaines d'occupations, des milliers de nominations et que des dizaines de milliers de demandes d'emploi affluent chaque année?

La Commission a résolu partiellement la question en instaurant un système de normes de sélection, normes descriptives détaillées qui servent de guide aux agents de dotation en personnel dans leur appréciation des candidats à un poste donné.

En 1969, la Commission a continué à les mettre au point pour les divers groupes d'occupations. Elle en a aussi fait la publication. Actuellement, les normes de sélection qui visent les groupes de la catégorie du soutien administratif et ceux (sauf un) de la catégorie de l'exploitation, ont paru dans leur texte définitif. Les normes provisoires pour huit groupes de la catégorie administrative et du service extérieur ont également été publiées.

Ce processus a été long, mais il s'imposait. La Commission espère que les normes de sélection pour tous les groupes d'occupations seront achevées au 31 mars 1970.

DÉLÉGATION

Centraliser le service de dotation en personnel de la Fonction publique présente à la fois des avantages et des inconvénients. Il est certain que la concentration de ces activités en un seul lieu facilite leur coordination, évite le double emploi et assure de l'unité dans l'application des normes de sélection.

Toutefois, il y a des circonstances où, pour des motifs de rapidité ou d'efficacité, il est préférable que les ministères procèdent eux-mêmes à certaines des opérations de recrutement. À cette fin, la Commission a continué, dans certains cas, à déléguer aux ministères ses pouvoirs de nomination. Cette délégation, qui est permanente, est soumise à un contrôle sévère afin de garantir le respect du principe du mérite.

Puisqu'il est impératif d'appliquer strictement les normes de sélection et les procédures, le rôle de la Commission en matière de délégation a principalement consisté, en 1969, à conseiller et à former. Des réunions et des séances de formation ont groupé les représentants officiels de ses bureaux régionaux et ceux des ministères. Les Centres de main-d'œuvre du Canada, chargés de recruter et de présenter le personnel de la catégorie de l'exploitation, y ont également participé.

PARTAGE DES TÂCHES

En vertu de ce programme, certains ministères exercent le pouvoir de nomination conféré à la Commission. Le partage des tâches est semblable à la délégation, sauf en un point: toute nomination doit être approuvée par un agent de la Direction des cadres de la Commission.

En 1969, le partage des tâches a été plus fréquent, tout particulièrement dans les catégories technique, administrative et du service extérieur, scientifique et professionnelle.

Voici certaines des principales ententes dans ce sens relatives au partage des tâches intervenues entre la Commission et les ministères au cours de 1969:

- un programme efficace de recrutement de diplômés en mathématiques et en sciences physiques, pour des postes de météorologistes au ministère des Transports;
- un programme de dotation en personnel pour 14 groupes d'occupations dans les catégories technique, scientifique et professionnelle. Ce programme a touché quelque 15,000 personnes du secteur des sciences appliquées et 20 ministères différents. Le partage des tâches a pris ici une telle importance que, maintenant, 50 p. 100 des concours dans la catégorie scientifique et professionnelle et 75 p. 100 de ceux de la catégorie technique sont organisés en collaboration avec les ministères;
- le recrutement de professeurs d'université pour trois des principaux collèges militaires du ministère de la Défense nationale;
- le recrutement de professeurs de l'enseignement primaire et secondaire pour le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Ce programme a été dans l'ensemble satisfaisant en dépit d'une certaine difficulté à pourvoir ces postes situés dans les localités isolées;
- un accord passé avec le Secrétariat d'État pour le recrutement de traducteurs (niveaux 1 à 5), interprètes (niveau 1) et administrateurs (niveaux 1 à 3). Ce programme a soulevé des problèmes en raison de la période de temps qui s'écoulait entre le début et la fin du processus de dotation en personnel;

- satisfactory arrangements with the Dominion Bureau of Statistics for recruitment in administrative services, levels 1-5, with the Department of National Revenue — Taxation for auditing, level 1, and with seven departments for all administrative services and program manager groups at levels not formally delegated.

MONITORING

The Commission has already stressed the importance of preserving the merit principle under delegated conditions. The Commission ensures this by keeping a close watch on the staffing activities delegated to departments, making sure they follow the spirit of the Public Service Employment Act. To do this, the Commission "monitors" their staffing operations, examines documents and constantly reviews their selection and appointment procedures.

Regional monitoring officers visit departmental units in their respective areas to counsel them in the use of selection standards and appointment procedures. Delegated staffing activity in the administrative support and operational occupational areas is currently being monitored on a full-time basis. Refinements to the monitoring system are continually being developed and introduced.

Procedures for monitoring other categories are also being developed, but await programming into the Public Service Management Information computer system before they can be implemented.

ADDITIONS TO THE FAMILY

The Commission's jurisdiction extends to all Canadian government employees who fall under the terms of the Public Service Employment Act. During 1969, the Commission welcomed three new groups, to whom the provisions of the Act were extended. These were:

- the staff of those elements of the Department of Communications transferred from the Defence Research Board;

- the staff at the Canadian Penitentiaries Service of the Department of the Solicitor General;
- Indian school administrators and child care workers in 54 Indian school residences in the Department of Indian Affairs and Northern Development.

RESULTS OF THE REORGANIZATION

A major reorganization of departments in the summer of 1968 required a number of appointment actions during 1969. Officers of the Staffing Branch worked closely with the task forces established to plan and carry out the transfer of responsibilities resulting from the reorganization.

IN THE INTEREST OF ECONOMY AND EFFICIENCY

Delegation, work-sharing agreements and the transfer of some staffing activity to the Canada Manpower Centres pointed to the need for reorganizing and consolidating the Commission's regional operations. During 1969, offices at Victoria, Calgary, Regina, London, Saint John (N.B.) and Moncton were closed.

CHANGES IN REGULATIONS

To adjust to some of the changes brought about by the Commission during 1969, amendments in three areas of the Public Service Employment Regulations were required:

- to allow the Commission to extend the use of manpower inventories to identify suitable candidates for a given position;
- to improve the former system of employee appraisal used in the selection procedure;
- to enforce the Commission's new policy regarding language requirements for Public Service appointments.

The amendments are included in the Canada Gazette, Part II, Volume 103, December 10, 1969.

- des ententes satisfaisantes passées avec le Bureau fédéral de la statistique pour le recrutement de personnel administratif (niveaux 1 à 5), avec le ministère du Revenu national (Impôt) pour celui de vérificateurs (niveau 1), et avec sept autres ministères pour le recrutement de personnel administratif de tout genre, et de directeurs de programmes, à des niveaux où il n'y avait pas encore eu de délégation formelle.

- le personnel affecté au Service pénitentiaire canadien du ministère du Solliciteur général;
- les administrateurs des écoles indiennes et les responsables du bien-être de l'enfance de 54 foyers scolaires pour Indiens relevant du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

RÉSULTATS DE LA RÉORGANISATION

Une importante réorganisation des ministères, effectuée au cours de l'été 1968, a entraîné, en 1969, un certain nombre de nominations. Les agents de la Direction des cadres ont collaboré étroitement avec les équipes de travail chargées de planifier et d'effectuer le transfert des responsabilités qui en a résulté.

ÉCONOMIE ET EFFICACITÉ

La délégation, les ententes sur le partage des tâches, et le transfert aux Centres de main-d'œuvre du Canada de certaines responsabilités en matière de dotation en personnel dénotaient un besoin de réorganisation et de regroupement des activités régionales de la Commission. En 1969, les bureaux de Victoria, Calgary, Regina, London, Saint-Jean (N.-B.) et Moncton ont donc été fermés.

MODIFICATIONS AUX RÈGLEMENTS

Afin de se conformer à certaines innovations apportées par la Commission, en 1969, on a dû modifier trois points des Règlements sur l'emploi dans la Fonction publique, comme suit:

- donner à la Commission les moyens d'étendre l'utilisation des répertoires de l'effectif, aux fins d'identifier les candidats appropriés pour un poste donné;
- améliorer l'ancien système d'appréciation des employés utilisé dans le processus de sélection;
- rendre effective la nouvelle politique de la Commission relative aux exigences linguistiques pour les nominations à la Fonction publique.

Ces modifications ont été publiées dans la Gazette du Canada du 10 décembre 1969 (Partie II du volume 103).

CONTRÔLE

La Commission a déjà souligné l'importance de préserver le principe du mérite quand elle délègue ses pouvoirs. Aussi surveille-t-elle de très près le travail de dotation en personnel des ministères afin de s'assurer que l'esprit de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique est respecté. À cet effet, elle contrôle toutes leurs activités de dotation en personnel, examine les documents et revoit continuellement leurs méthodes de sélection et de nomination.

Les agents régionaux de contrôle se rendent dans les services ministériels de leur zone de travail et leur donnent des conseils sur la manière d'appliquer les normes de sélection et les procédures de nomination. La délégation des pouvoirs en matière de dotation en personnel dans les catégories du soutien administratif et de l'exécution est soumise à un contrôle constant. On étudie sans cesse les améliorations et les innovations susceptibles d'être apportées à ce système de contrôle.

Des méthodes de contrôle visant les autres catégories d'emplois sont également en voie d'élaboration, mais il faut attendre la programmation du système électronique d'information gestionnelle de la Fonction publique avant de pouvoir les utiliser effectivement.

LA FAMILLE S'AGRANDIT

L'autorité de la Commission couvre tous les employés du gouvernement canadien assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En 1969, la Commission a accueilli trois nouveaux groupes auxquels les dispositions de la Loi ont été étendues:

- le personnel des services nouvellement transférés du Conseil de la recherche pour la défense, au ministère du Commerce;

APPEALS

A FUNDAMENTAL RIGHT

The Appeals Branch is an integral part of the system designed by Parliament to maintain the merit principle. It ensures that the Public Service Employment Act is adhered to and, by arranging for the establishment of boards to conduct enquiries, acts almost as an ombudsman for employees who feel that promotion, demotion or release actions have strayed from the merit principle. Although the Appeals Branch is a creature of the Commission, appeal boards are autonomous to the extent that they can make final decisions on the disposition of appeals filed under sections 21 and 31 of the Public Service Employment Act. Before the Act came into being on March 13, 1967, appeal boards could only submit recommendations which had to be ratified by the Commission.

When can an employee appeal a decision? Under the Act, an appeal can be made against a selection for promotion from within the Public Service, whether or not a competition has been held. An employee also has the right of appeal if he is released or demoted on the grounds of incompetence or incapacity.

In recent months, the number of appeals has been steadily increasing. For example, the 1967 calendar year total of 1,263 appeals of all types increased to 1,318 in 1968 and again to 1,413 in 1969, a seven per cent increase over one year.

Three main reasons can be cited here to explain the increase in appeals. First, employees, on the whole, seem to be accepting the appeals process as one of their rights. In the past, there have been cases where employees felt reluctant to appeal even when they were fairly confident they had a good case and that their appeal would be upheld. This situation, however, appears to be changing. Second, the introduction of collective bargaining and the strengthening of the various employee associations has had the effect of making employees more aware of their rights. Third, there may be some justification in coming to the conclusion that the number of appeals will increase in times of austerity within the Public Service. The number of appeals will rise in times when employees feel their security is threatened and the competition for higher positions becomes exceptionally keen. This was illustrated on a small scale early in the year when a department let it be known that some thirty positions would become redundant. There was an immediate increase in the number of appeals in competitions in the department concerned, particularly from employees who believed the

security of their employment was threatened.

It should be noted that when an appeal is allowed, it does not necessarily mean a wrong selection has been made, rather, it may mean there is doubt about the basis on which the selection has been made. While the effect of allowing an appeal is tantamount to calling for a new competition, the new result may or may not be different from the original one. If the appeal board is in doubt about a case, its decision will usually favor the appellant since this offers a fresh opportunity for his or her qualifications to be considered.

Whenever possible, appeals are heard in centres close to the appellants so they may have an opportunity of being heard personally without the need to incur personal travelling expenses. In nearly every case, the appellant either attends the hearing, with or without a representative, or, if he cannot attend, is represented at the hearing by an official of an employee association or by counsel. During 1969, about two-thirds of all appeals were heard in Ottawa.

The Appeals Branch publishes a quarterly bulletin "Selected Appeal Board Decisions", and distributes it to various officials of the employee associations, departments and the Commission. The bulletin summarizes interesting and significant cases and is proving to be of value to all those concerned with personnel administration. While appeals officers do refer to the quarterly to help them in their determination of cases, there is no slavish adherence to previous decisions. Circumstances are rarely identical. However, these "Selected Decisions" are of value in shedding light on situations that may contain similarities.

FACTS AND FIGURES

Of the 1,413 appeals disposed of during 1969, 1,368 were appeals against selection for appointment, a seven per cent increase over the number of appeals against promotion in the previous year. Of the 1,368, 932 were against selections made in closed competitions while 436 were against selections for promotion without competition.

Of the 1,368 appeals against promotion, 435 (31%) were allowed as compared with 22 per cent in 1968.

The number of closed competitions (i.e. competitions for which only public servants are eligible) held in 1969 was 4,657. In 583 of these, or 12 per cent, one or more appeals were filed, proportionately about the same as the previous year.

UN DROIT INALIÉNABLE

La Direction des appels fait partie intégrante du système établi par le Parlement pour préserver le principe du mérite. Elle garantit la stricte observance de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. À cet effet, elle prévoit l'établissement de comités d'enquêtes, et agit en quelque sorte comme un "ombudsman", dans les cas où des employés estiment que l'on s'est écarté du principe du mérite en matière de promotion, rétrogradation ou renvoi. Bien que la Direction des appels relève de la Commission, les comités d'appels sont autonomes au point de statuer en dernier ressort sur les appels interjetés en vertu des articles 21 et 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Avant l'entrée en vigueur de la loi, le 13 mars 1967, les comités d'appel pouvaient seulement formuler des recommandations qu'il appartenait ensuite à la Commission de ratifier.

Dans quelles circonstances un employé peut-il interjeter appel? Aux termes de la loi, l'appel est possible contre toute promotion obtenue avec ou sans concours. L'employé dispose également de ce moyen lorsqu'il est renvoyé ou rétrogradé pour incompétence ou incapacité.

Au cours des derniers mois, le nombre des appels de tout genre a régulièrement augmenté. Il est passé de 1,263 en 1967, à 1,318 en 1968, et à 1,413 en 1969, ce qui représente une hausse de 7 p. 100 par année.

On peut trouver à ce fait trois principales raisons. Tout d'abord, les employés, dans l'ensemble, paraissent accepter le principe de l'appel comme un de leurs droits. Auparavant, certains hésitaient à l'utiliser même lorsqu'ils étaient intimement persuadés de la validité de leurs revendications et de la recevabilité de leur appel. On note à cet égard une réelle évolution. La deuxième raison est l'introduction des négociations collectives ainsi que le renforcement des diverses associations de personnel, qui ont permis aux employés de prendre plus clairement conscience de leurs droits.

Enfin, il semble légitime d'avancer que le nombre des appels dans la Fonction publique augmentera pendant cette période d'austérité. Ce phénomène se produira lorsque les employés sentiront leur sécurité menacée, et que la rivalité pour l'accès aux postes supérieurs deviendra particulièrement aiguë. On en a eu un exemple, sur une petite échelle, lorsqu'au début de l'année un ministère a annoncé qu'une trentaine de ses postes allaient être déclarés excédentaires. Immédiatement, le nombre d'appels visant les concours dudit ministère a augmenté, la plupart d'entre eux émanant d'employés qui craignaient pour la sécurité de leur emploi.

Il convient de faire remarquer que la recevabilité d'un

appel ne signifie pas nécessairement que la sélection du candidat ait été défectueuse; seuls les critères de sélection peuvent être remis en question. Recevoir un appel équivaut pratiquement à autoriser son auteur à réclamer un nouveau concours, dont les résultats seront, ou non, différents. Si le comité d'appel a quelque doute sur un cas, il adoptera, en général, une décision favorable à l'appelant en lui offrant l'occasion de faire réexaminer ses compétences.

Dans la mesure du possible, les appels sont entendus dans la région de l'appelant pour lui permettre de comparaître en personne, sans lui imposer de frais de déplacement. Dans la plupart des cas, l'appelant assiste à l'audience, avec ou sans conseiller. S'il ne peut pas y assister, il est représenté par un agent d'une association d'employés ou par un avocat. En 1969, environ les deux tiers des appels ont été entendus à Ottawa.

La Direction des appels publie un bulletin trimestriel, "Choix de décisions du comité d'appel", qu'elle distribue aux divers agents des associations d'employés, des ministères et de la Commission. Cette publication résume les cas intéressants ou importants et s'est avérée fort utile à tous ceux qui s'intéressent à la gestion du personnel. Les agents des appels se réfèrent parfois à ce bulletin pour trancher certains cas, mais ne se conforment pas servilement aux décisions antérieures.

Les circonstances sont rarement identiques. Néanmoins, ces "Choix de décisions du comité d'appel" peuvent contribuer à éclaircir certaines situations qui comportent des analogies.

LES FAITS, LES CHIFFRES

Des 1,413 appels jugés au cours de l'année 1969, 1,368 ont été interjetés pour cause de nominations, soit une majoration de 7 p. 100 par rapport à l'année précédente; 932 d'entre eux portaient sur des nominations consécutives à un concours restreint, et 436 sur des promotions adjudgées sans concours.

De ces 1,368 appelants, 435 (31 p. 100) ont obtenu gain de cause contre 22 p. 100 en 1966.

Au cours de l'année, il y a eu 4,657 concours restreints (concours ouverts aux seuls fonctionnaires); 583 de ces concours (soit 12 p. 100) ont donné lieu à un ou plusieurs appels. Cette proportion est à peu près la même que celle de l'an dernier.

Le nombre de concours restreints est en régression constante: 5,514 en 1967, 4,834 en 1968 et 4,657 en 1969.

The actual number of closed competitions held has been decreasing steadily — from 5,514 in 1967, to 4,834 in 1968 to 4,657 in 1969. Conversely, the number of selections for promotion without competition has been increasing. During 1969, there were 5,332 selections for promotion without competition of which 241 (4.7 per cent) were appealed. In 1968, 3.6 per cent of these were appealed.

During the year, the Appeals Branch also dealt with 39 appeals against decisions of deputy heads to recommend the

release of employees for incompetence or incapacity under section 31 of the Public Service Employment Act. This was approximately the same number as the previous year. Eighteen (46 per cent) were allowed, as against 24 per cent in 1968. Six appeals were filed against the decision of deputy heads to recommend the appointment of employees to lower grade positions for incompetence or incapacity under section 31 of the Act. Only one of these was allowed. In 1968, two such appeals were filed and both were dismissed.

BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE

LIGHT AT THE END OF THE TUNNEL

The process of bilingualizing the Public Service is probably the most challenging task ever undertaken by the Public Service Commission. But a growing awareness of francophone aspirations, an increasing acceptance in all parts of Canada that his demands for full partnership are justified, and the imperatives of attracting talent from a section of the country traditionally reluctant to consider a career with the Public Service, has made the program as necessary as it is desirable.

It is not without a certain amount of pride that the Commission looks at the progress of bilingualism within the Public Service. The Commission has watched with satisfaction as the critics of the early sixties changed their tone to scepticism, then finally to optimism. The hastily-arranged language training program that began in 1964 with five teachers and 42 students is invariably compared with the well-planned and thoroughly researched language training program of 1969. Progress has been fast enough that, in October 1969, the Commission was able to issue a new policy regarding language requirements for public servants — a policy that five years ago would have seemed hopelessly ambitious.

It is in this spirit of confidence that the Commission reports on bilingualism in the Public Service and its development through 1969. A review of the progress and achievements of the Commission's language training program is presented first, followed by the new regulations on language requirements for Public Service appointments. In Appendix "B" a detailed account of new trends in language training methods and curriculum is presented.

LANGUAGE TRAINING

In the Annual Report 1968, the Commission presented an historical outline of the language training program, a plan of operations to 1975-76 and a forecast of expenditures. This year's report concentrates on some of the new methods being used, the technical developments taking place and data on teaching operations. The two reports combined should present a full panorama of language training in the Public Service.

MEETING THE NEEDS OF THE STUDENT

During 1969, the Commission received literally hundreds of unsolicited expressions of satisfaction from public servants who underwent language training. While this can hardly be used as a measure of success, it does point to the fact that the Commission, five years after it got into the business of language training, is meeting the needs of public servants to an acceptable degree. Most language students now realize they can and will acquire second language skills in a relatively painless process, but not without considerable personal effort. Via the grapevine, this view is spreading among those who have yet to begin training, making their entry into the program much easier and smoother.

A small number of students do experience genuine learning difficulties and it is on these that the Commission is concentrating special effort. New methods are being developed to overcome this, one of which is an extensive program of teacher development designed to focus the teacher's effort on creating a learning situation as opposed to a teaching one.

Another problem has all but been eradicated. The Commission has created a more flexible language training program which permits students, who once had to proceed inflexibly through the course schedule, to move through the program as fast as their individual aptitudes and efforts allow. By consolidating some of its training facilities, the Commission has a program that permits some students to finish one level of language training, normally a nine-week session, in six weeks. A few can assimilate the curriculum in as little as three weeks. Quite apart from the time-saving advantages for the student, the cost-saving for the Commission and the employing departments or agencies is quite significant. There are other benefits as well. The more apt student is likely to become easily frustrated if the pace is too slow. Similarly, the slower learner will be inclined to become discouraged if he or she is expected to stick to a rigid schedule beyond his or her capacity.

HOLDING ON TO WHAT YOU HAVE

The Commission, at an early stage in its language training program, discovered that second-language skills are quickly lost unless the student somehow exploits these skills

Mais, inversement, le nombre des promotions accordées sans concours augmente: 5,332 ont été adjugées en 1969 dont 241 (soit 4.7 p. 100) ont entraîné des appels. En 1968, cette proportion n'était que de 3.6 p. 100.

En outre, la Direction des appels a examiné, en 1969, 39 appels de décisions émanant de sous-chefs et recommandant, aux termes de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, le renvoi d'employés jugés incompetents

ou incapables. Ce nombre est approximativement le même que l'année précédente. Dix-huit des appelants (46 p. 100) ont obtenu gain de cause, contre 24 p. 100 en 1968. Il y eut également six appels de décisions émanant de sous-chefs et recommandant, aux termes du même article 31, la rétrogradation d'employés, toujours pour incompetence ou incapacité. Un seul de ces appelants a obtenu gain de cause. 1968 avait donné lieu à deux appels de ce genre qui avaient été rejetés.

LE BILINGUISME DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LA LUMIÈRE AU BOUT DU CHEMIN

L'introduction du bilinguisme dans la Fonction publique constitue probablement l'entreprise la plus audacieuse de la Commission. Mais la prise de conscience croissante des aspirations des Canadiens français, la tendance de plus en plus répandue dans l'ensemble du pays à leur reconnaître le droit au régime d'égalité absolue qu'ils réclament et l'impérieuse nécessité de se réserver les talents d'une partie de la population traditionnellement réticente à l'idée de faire carrière dans la Fonction publique, toutes ces raisons ont rendu cette mesure aussi indispensable que souhaitable.

Avec un certain orgueil, la Commission constate les progrès du bilinguisme dans la Fonction publique. Elle a vu avec satisfaction les esprits critiques du début des années 60 évoluer progressivement, devenir sceptiques et enfin optimistes. Le programme d'enseignement des langues, hâtivement mis sur pied en 1964, et qui à ses débuts, comptait cinq professeurs et 42 élèves, est invariablement comparé à celui de 1969, préparé et approfondi avec le plus grand soin. Les progrès ont été assez rapides pour permettre à la Commission, en octobre 1969, d'adopter une nouvelle politique concernant les exigences linguistiques pour les emplois de la Fonction publique — politique qui, il y a cinq ans, aurait paru d'une ambition irréalisable.

Fort de cette confiance, la Commission fait aujourd'hui le bilan du bilinguisme dans la Fonction publique pour l'année 1969. Le présent rapport indique les progrès et les réalisations du programme d'enseignement des langues de la Commission, ainsi que les nouveaux règlements sur les exigences linguistiques pour les emplois dans la Fonction publique. Enfin, à l'annexe B, il expose en détail la nouvelle orientation donnée aux méthodes et aux programmes d'enseignement des langues.

L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES

En 1968, la Commission a présenté dans son rapport annuel un historique du programme d'enseignement des langues, une vue d'ensemble de ses projets jusqu'en 1975-1976 et une prévision des dépenses. Cette année, elle met l'accent sur les nouvelles méthodes employées, les améliorations techniques apportées, et fournit des renseignements sur les activités pédagogiques. Les deux rapports réunis offrent donc un panorama complet de l'enseignement des langues dans la Fonction publique.

RÉPONDRE AUX BESOINS DES ÉTUDIANTS

En 1969, la Commission a reçu, des fonctionnaires qui avaient suivi les cours de langues, des centaines de témoignages spontanés de satisfaction. On ne saurait y voir une preuve de succès; néanmoins, cela dénote que la Commission, cinq ans seulement après avoir inauguré son enseignement des langues, est en mesure de satisfaire honorablement les aspirations des employés de la Fonction publique. La plupart des élèves se rendent compte maintenant que l'acquisition de la langue seconde n'a rien de pénible, mais réclame un notable effort personnel. De bouche à oreille, cette idée se propage parmi ceux qui n'en ont pas encore entrepris l'étude, et facilite grandement leur adhésion au programme.

Un petit nombre d'étudiants éprouvent de réelles difficultés. La Commission se penche sur leur cas avec un soin tout particulier. Pour résoudre leurs problèmes, on a mis au point de nouvelles méthodes dont l'une consiste, par exemple, en un vaste programme de perfectionnement des professeurs; ces derniers sont invités à concentrer tous leurs efforts en vue de créer une atmosphère d'étude active, et non de réception passive.

Un autre problème a été à peu près résolu. La Commission a mis au point un programme d'enseignement plus souple. Les élèves qui autrefois devaient suivre inflexiblement la gradation du cours, sont à même d'avancer aussi rapidement que leurs aptitudes personnelles et leurs efforts le permettent. En groupant certains de ses moyens d'enseignement, la Commission a obtenu un programme qui permet à certains élèves de franchir en six semaines un niveau qui en requiert normalement neuf.

Certains peuvent même assimiler le programme en trois semaines. Cela représente non seulement une économie de temps pour l'élève, mais aussi une notable économie de fonds pour la Commission, les ministères ou les organismes employeurs. Cette méthode offre encore d'autres avantages. Plus l'élève est doué, plus il est susceptible de souffrir d'un rythme trop lent; inversement, s'il est moins brillant, il est enclin à se laisser décourager par une gradation rigide, qui dépasse ses capacités.

RETENEZ, RETENEZ BIEN LA LEÇON!

La Commission, dès le stade d'initiation de son programme, s'est aperçue que les connaissances acquises dans la langue seconde se perdent vite si l'élève ne les utilise pas de

both between training sessions and after training is completed. The rate of loss is unfortunately more or less proportional to the rate at which the skills are learned — thus the introduction of the more efficient intensive courses (beginning in 1967) made the “retention problem” one of great importance.

Because the student is unable to use his second-language skills in any work situation between training sessions during the early stages of his training, the student must take the initiative in an effort to retain the skills. The Commission attempted “between session” programs (several hours per week) but found that, for administrative reasons, student attendance on a regular basis was virtually impossible. Thus, students have been urged to undertake retention exercises on their own time. While the Commission issues taped exercises to the students for use at home, we have found that one of the best retention exercises available to students is to listen to television or radio broadcasts in their second language — even at the early stages of training when the level of comprehension is minimal. In addition, the Commission has encouraged and assisted in the establishment of organized programs under departmental auspices to support and reinforce the formal classroom instruction. In the extreme, the Commission has terminated the training of a student where the skill loss between sessions is excessive.

Post-training retention is a different problem. It is generally agreed that one cannot become functionally bilingual in a classroom. Some degree of immersion in a second-language work milieu is essential to the success of the training program. With this in mind, the Commission insists that the language training of each employee be postponed until there is a clear prospect that the employee, on completion of formal training, will be in a position and a locality where acquired skills can and will be used. For the student in English-language training, post-training retention is all too easy to arrange. For the student studying French it is frequently difficult to anticipate, by three or four years, the circumstances of employment with a view to assuring exploitation of acquired second language skills.

In the National Capital Region and other “bilingual communities” more and more of the internal communication is based on “language of choice”. Thus, as the number of employees completing formal training increases, so does the number of opportunities to exploit second-language skills, both passive and active. In the exceptional case in which, through no fault of his or her own, an employee has lost some skill, he or she is readmitted at the appropriate training level for a refresher course. The Commission feels that, with careful long-term planning in departments and agencies and appropriate selection, post-training retention will be less and less a problem for French language students; indeed we feel that except for a few isolated cases the problem can and will be eliminated in two or three years.

FACTS AND FIGURES

With the emphasis on growth in language training, it may seem surprising that total enrolment in Public Service Commission language schools was down somewhat from last year. The drop, however, was anticipated and is not caused by a softening of the program. Instead, the abolition of slow-paced courses and their replacement with intensive courses has meant that each student is taking up more classroom-hours. As staff and facilities are acquired, enrolment will continue its upward trend.

Total enrolment in Commission schools this year touched the 4,525 mark and most of the students will have acquired useful second-language skills in a three-year program of nine weeks a year (see Table I). The former slow-paced program would have required 7½ years to accomplish the same result.

TABLE I
Summary of Enrolment in Commission Schools
in English and French Courses
to August 31, 1969

Year	English Courses	French Courses	Total
1963-64	10	32	42
1964-65	83	625	708
1965-66	368	2,425	2,793
1966-67	766	2,422	3,188
1967-68	1,320	4,322	5,642
1968-69	1,034	3,491	4,525

Seventy-seven per cent of those enrolled were in the French program while 23 per cent were following courses in English.

In addition to the schools located at the National Capital Region, the Commission also conducts training classes at Quebec City, Montreal and Toronto (See Table II).

TABLE II
Distribution of Enrolment in Commission Schools
by Location and Language
for Teaching Year Ending August 31st 1969

School Area	French Courses	English Courses	Totals	%
National Capital Region	2,256	272	2,528	56
Other Commission Schools	1,235	762	1,997	44
Totals	3,491	1,034	4,525	100

temps à autre entre les périodes de formation ou après la fin du cours. La vitesse de perte est malheureusement plus ou moins proportionnelle à la vitesse d'acquisition. Cette difficulté à "retenir" a pris une grande importance avec l'introduction des cours intensifs inaugurés en 1967.

À un niveau de début, l'élève est incapable d'utiliser dans son travail, entre les périodes de formation, ses connaissances de la langue seconde; aussi, doit-il consentir un effort personnel pour "retenir". La Commission a essayé d'organiser des programmes "entre deux périodes" (plusieurs heures par semaine), mais s'est aperçue que, pour des raisons administratives, les élèves ne pouvaient pratiquement pas y assister de façon régulière. On les a donc vivement engagés à se livrer pendant leurs loisirs à des exercices de rétention. La Commission a préparé des bandes enregistrées utilisables à domicile. On a alors constaté qu'un des meilleurs exercices de rétention consiste à écouter les émissions de radio ou de télévision dans la langue seconde — et ceci lorsque l'élève en est au stade primaire de sa formation, et que son degré de compréhension est minime. En outre, la Commission a encouragé les ministères et les a aidés à organiser des programmes en vue de maintenir et d'améliorer l'enseignement théorique donné pendant les cours. Dans les cas extrêmes, la Commission a mis fin à la formation d'étudiants qui perdaient trop vite, entre les périodes de formation, les connaissances acquises.

Un tout autre problème est de conserver des connaissances après la fin des cours. Il est généralement admis qu'un élève ne peut devenir réellement bilingue dans une salle de classe. Une certaine immersion s'impose, dans un milieu où la langue seconde est la langue de travail, pour que le programme de formation soit un succès. Pour ces raisons, la Commission exige que la formation linguistique d'un employé soit différée tant qu'il n'est pas nettement établi qu'une fois ces cours théoriques terminés, il sera nommé à un poste et dans une localité où il aura l'occasion d'utiliser ses connaissances acquises. Ce problème est facile à résoudre pour ceux qui apprennent l'anglais. Mais, pour les élèves de français, il est souvent difficile de prévoir, trois ou quatre ans à l'avance, des conditions d'emploi qui leur permettront d'utiliser leurs connaissances de la langue seconde.

Dans la région de la capitale nationale et autres localités bilingues, les communications internes ont lieu de plus en plus dans la langue préférée. Par suite, plus il y a d'employés qui suivent les cours de formation linguistique, plus les occasions de mettre en pratique, de façon active ou passive, les connaissances acquises, se multiplient. Dans les cas exceptionnels où un employé n'est pas responsable de la perte partielle de ses connaissances, il est admis au niveau approprié, à un cours de révision. La Commission est d'avis que, grâce à une planification à long terme, et judicieuse, dans les ministères et organismes, ainsi qu'à une bonne sélection, la rétention après la fin des cours de langue constituera de moins en moins un problème pour les élèves de français. Nous croyons, en vérité, qu'il ne devrait plus en être question d'ici deux ou trois ans, sauf dans quelques rares cas isolés.

LES FAITS, LES CHIFFRES

Il peut sembler surprenant, étant donné l'accent mis sur l'expansion de l'enseignement des langues, que le nombre total des inscriptions dans les écoles de langues de la Commission de la Fonction publique ait quelque peu diminué par rapport à l'an dernier. En fait, cette diminution était prévue et n'est pas due à un affaiblissement du programme. Bien au contraire, la substitution des cours intensifs aux cours à rythme ralenti a pour résultat de faire bénéficier les élèves de plus d'heures de cours. Au fur et à mesure que l'on obtiendra du personnel et des installations, les inscriptions reprendront leur courbe ascendante.

Le total des inscriptions dans les écoles de la Commission a atteint, cette année, 4,525. La plupart des élèves ont acquis une connaissance utile de la langue seconde au cours d'un programme étalé sur trois ans à raison de neuf semaines par an (voir tableau I). L'ancien programme à rythme ralenti aurait nécessité sept ans et demi d'étude pour aboutir au même résultat.

TABLEAU I

Bilan des inscriptions aux cours d'anglais et de français dans les écoles de la Commission, au 31 août 1969

Année	Cours d'anglais	Cours de français	Total
1963-1964	10	32	42
1964-1965	83	625	708
1965-1966	368	2,425	2,793
1966-1967	766	2,422	3,188
1967-1968	1,320	4,322	5,642
1968-1969	1,034	3,491	4,525

Les inscriptions aux cours de français représentent 77 p. 100 du total, et les inscriptions aux cours d'anglais, 23 p. 100.

En plus des écoles situées dans la région de la capitale nationale, la Commission a également organisé des cours de langues à Québec, Montréal et Toronto (voir tableau II).

TABLEAU II

Répartition des inscriptions dans les écoles de la Commission, pour l'année d'étude se terminant le 31 août 1969, selon l'endroit et la langue choisie

Région	Cours de français	Cours d'anglais	Totaux	%
Région de la capitale nationale	2,256	272	2,528	56
Autres écoles de la Commission	1,235	762	1,997	44
Totaux	3,491	1,034	4,525	100

It should be noted here that the Commission is also conducting language training on a contractual basis at Winnipeg and Moncton. This arrangement, using two classrooms in academic institutions at each of these locations, adds another 180 public servants to the total enrolment figures. These programs are fully committed at least until June, 1970. Total enrolment in courses both directly and indirectly administered by the Commission's Language Bureau in 1968-69, therefore, was about 4,700. Less than one per cent of students were in the slow-paced program, over 99 per cent were following the intensive courses.

The intensive program, now all but universal, consists of four levels, each level normally taking nine weeks of instruction to complete. Some public servants will finish their training at the third level. Others, whose duties require it, will continue through level four.

TABLE III

Percentage distribution of enrolled students by levels of instruction in Commission schools for the period of September 1, 1968 to August 31, 1969.

Training Level	French Language %	English Language %	Total %	Projected enrolment to meet objectives for the same period.
Level I	62	16	51	53
Level II	27	24	27	25
Level III	8	48	17	15
Level IV	3	12	5	7
Total	77	23	100	100

Table III shows the distribution of enrolled students by levels of instruction during the past academic year. It indicates that the actual situation follows very closely the proposed yearly training objective established for the current year, thus permitting the Bureau to assume that its projected number of graduates at the most advance levels of its program will be as planned.

TIGHTENING THE SYSTEM

In an effort to smooth out the rough spots in course scheduling and student placement procedures, many improvements in the administration of the Language Bureau and the language training system were undertaken during 1969. For example, departments will be informed in January, 1970, of all language courses starting the following August and will have up to six months to nominate candidates. This will permit departments and public servants to develop a more systematic approach to language training arrangements.

Further improvements are expected during the year as a computer begins to take over storage and processing of student nominations, course scheduling and test results. The new system will assign students to classrooms, rapidly identify and adjust to student withdrawals and permit the bureau to provide better cost-benefit analysis of its instructional programs and thus improve the value of its reports.

STAFF AND FACILITIES

The Government has identified language training in the Public Service as one of its priorities. During 1969, to meet its commitments, the Commission extended both its teaching and course development staff and expanded and consolidated its training facilities.

During the year, 52 teachers and 2 specialists were added to the staff. Table IV outlines present and projected staff needed to teach and administer a program which, in two years, will be directed to 9,000 public servants annually — an increase of nearly 100 per cent over 1969 enrolment.

TABLE IV

Summary Forecast of Manpower Resources Directly Related to Teaching Activities

	1969	1970	1971
Permanent teaching Personnel including School Principals	280	357	447
Linguistic Specialists Material — Methods Test Development and Evaluation	51	58	56
General Management and Adm. Support Personnel	48	60	86

At the same time, the Commission is continuing to consolidate a number of small schools into larger instructional centres and to acquire space for the expanded program. Last September, classes began at the Commission's new Public Service Language Centre — Ottawa, a former educational complex purchased by the government during the summer. Two pavilions accommodating 37 language classrooms and laboratories are already in use and two more will be operational in 1970. It is anticipated the new centre, along with the centre in Hull, will be adequate to meet the long-term needs in the National Capital Region and that consolidation will result in greater teaching efficiency and substantial financial savings.

Notons également ici que la Commission a organisé, sur une base contractuelle, des cours de langues à Winnipeg et à Moncton. À cet effet, elle loue deux salles de classe dans des maisons d'enseignement de ces deux villes, ce qui permet à 180 autres fonctionnaires de s'inscrire au programme. Les cours sont complets, au moins jusqu'en juin 1970. Le total des inscriptions aux cours dirigés directement ou indirectement par le Bureau des langues s'élève donc, pour l'année 1968-1969, à environ 4,700. Moins de 1 p. 100 des élèves ont suivi des cours à rythme ralenti, et plus de 99 p. 100 des cours intensifs.

Ces derniers, aujourd'hui presque universels, comportent quatre niveaux, normalement de neuf semaines chacun. Certains fonctionnaires s'arrêtent au troisième niveau. D'autres, dont les fonctions l'exigent, vont jusqu'à la fin du quatrième.

TABEAU III

Répartition en pourcentage des inscriptions dans les écoles de la Commission, entre le 1^{er} septembre 1968 et le 31 août 1969, selon les divers niveaux de cours

Niveau de cours	Français %	Anglais %	Total %	Inscriptions prévues pour atteindre les objectifs fixés
Niveau I	62	16	51	53
Niveau II	27	24	27	25
Niveau III	8	48	17	15
Niveau IV	3	12	5	7
Total	77	23	100	100

Le tableau III indique, pour l'année scolaire écoulée, la répartition des élèves inscrits par niveaux de cours. Il montre que la réalité suit de très près les objectifs d'enseignement fixés pour l'année, ce qui autorise le Bureau à supposer que le nombre des diplômés aux niveaux les plus élevés du programme sera également conforme à ses prévisions.

LE RENFORCEMENT DU SYSTÈME

En 1969, de nombreuses améliorations, dans l'administration du Bureau des langues et les méthodes de formation linguistique, ont permis d'aplanir certaines difficultés relatives à l'établissement du calendrier des cours et au classement des élèves. Par exemple, les ministères seront informés en janvier 1970 de tous les cours qui débutent en août. Ils auront ainsi plus de six mois pour désigner leurs candidats et seront à même, ainsi que les fonctionnaires, de considérer avec plus de méthode les cours dispensés par l'enseignement des langues.

D'autres améliorations sont attendues au cours de l'année, grâce à la mise en service d'un ordinateur qui enregistrera et traitera les candidatures des élèves et les résultats des tests. Il établira aussi les calendriers des cours. Ce nouveau système répartira rapidement les élèves entre les différents cours, consignera les départs et fera les rectifications nécessaires. Il permettra également au Bureau de présenter de meilleures analyses de rentabilité de ses programmes éducatifs et, par suite, d'améliorer la valeur de ses rapports.

PERSONNEL ET RESSOURCES

Le gouvernement a déclaré la formation linguistique dans la Fonction publique, secteur prioritaire. Pour tenir ses engagements, la Commission a augmenté, au cours de l'année 1969, son personnel enseignant et le nombre des fonctionnaires chargés de la mise au point des cours. Elle a aussi étendu et concentré ses moyens didactiques.

Au cours de l'année, 52 professeurs et 2 spécialistes sont venus grossir ses rangs. Le tableau IV indique les effectifs actuels et ceux que l'on prévoit dans les secteurs pédagogique et administratif pour la mise en oeuvre de ce programme qui, dans deux ans, touchera chaque année 9,000 fonctionnaires. Il s'agira alors d'une augmentation de presque 100 p. 100 par rapport à 1969.

TABEAU IV

Prévisions sur les effectifs directement affectés à l'enseignement

	1969	1970	1971
Enseignants permanents, y compris les directeurs d'école	280	357	447
Spécialistes en linguistique — Matériel et méthodes didactiques — Élaboration et évaluation des tests	51	58	56
Administration générale et soutien administratif	48	60	86

Parallèlement, la Commission groupe un certain nombre de petites écoles en centres d'enseignement plus vastes et, vu l'expansion de son programme, acquiert de nouveaux emplacements.

En septembre dernier, les cours ont commencé au nouveau Centre linguistique de la Fonction publique, à Ottawa, ancien complexe scolaire acquis par le gouvernement au cours de l'été. Deux pavillons, abritant 37 salles d'enseignement et laboratoires, sont déjà ouverts, et deux autres le seront en 1970. Il devrait, avec celui de Hull, suffire aux besoins à long terme de la région de la capitale nationale. Cette concentration va avoir pour conséquences une plus grande efficacité de l'enseignement et de substantielles économies.

These increased facilities in the National Capital Region together with the sustained operations in other major cities will satisfy requirements, as outlined in the 1968 annual report.

The result of this expansion will allow the Commission to give intensive language training to 5,200 public servants during 1969-70. In that period, it expects to graduate over 1,000 employees at a level of proficiency which meets the standards set by the Commission's new regulations. By 1971, the Public Service Language Centre — Ottawa will include seven operational pavilions capable of accommodating up to 1,200 full-time students at any one time. By then, language training in the National Capital Region will be concentrated at two locations, the Public Service Language Centre — Ottawa, and the Public Service Language Centre — Hull.

EXTERNAL TRAINING

In addition to language training classes operated directly or indirectly by the Commission, there was also an active external training program during the year. As part of this program, the Commission approved teaching courses in 24 private and public institutions. In mid-1969, the Treasury Board announced it would authorize deputy heads to reimburse the tuition costs paid by employees following such courses outside normal working hours and under prescribed conditions.

The external training program was spawned in the wake of experimental programs which the Commission had piloted at universities and other institutions in 13 centres across Canada. There is at least one approved program in each major centre in Canada and eight programs in the National Capital Region. Unfortunately, the Commission has no way of ascertaining the number of employees taking second language courses in these and other educational institutions outside its jurisdiction. The programs are examined only when there are requests for approval but the Commission believes the number of programs is an indication that employees located in most centres where there is an official minority language group to be served are showing a considerable and expanding interest in them.

ON THE BENCH

A number of special programs were conducted during the year to meet the particular needs of departments and agencies. One of the more notable was a special program in the Commission's residential school at Quebec City for 24 Justices of the Supreme Courts of the provinces. All 24 followed a three-week immersion program and all are scheduled to return for a second session, this time at the Public Service Language Centre — Hull, early in 1970. From all reports, the effort put forth by the Justices and their rate of advancement in the language program were both phe-

nomenal. The Commission, needless to say, is encouraged by the confidence demonstrated in our programs by these distinguished gentlemen.

BICULTURALISM

During 1969, the Commission continued to administer the government's Public Service Bicultural Development Program, designed to offer selected officers a chance to live, work and study in a second official cultural milieu. In June, 1969, 20 English-speaking officers and their families completed a one-year residence in Quebec City while 10 French-speaking families completed a similar term in Toronto. The program is implemented in close association with Laval University, the University of Toronto and York University.

Each succeeding group has had a better level of second-language skills, on the average, and because of this, has come closer to achieving the program's objectives.

Another 24 officers and their families entered the program in June of this year. Reports at the end of the year indicated that their considerable facility in the other language before they began their stints has allowed them to considerably increase their involvement in formal studies. Officers in the 1969-70 program are from the following agencies: armed forces — 1; exempt agencies — 3; agencies under the jurisdiction of the Public Service Employment Act — 20. The average age is 42.5 years. About 17 more years of service can be expected from these officers, a sufficiently long period of time, in the opinion of the sponsors, to justify the investment in the program.

REVISED LANGUAGE REQUIREMENTS

FUNCTIONAL BILINGUALISM BY 1975

At the same time as the Commission was involved with the day-to-day operations of language training, a prime concern was the overall, long-range progress of bilingualism in the Public Service. Such questions as "where are we heading and how fast can we reasonably proceed?" were foremost. Two things were immediately clear. First, the language training program developed over the past five years was successful enough and had developed enough of a trend that it was no longer considered optimistic for the Public Service to be functionally bilingual by 1975. Second, if the target date of 1975 was to be achieved, a detailed plan of action would have to be mapped out.

The result was the "Revised Language Requirements for Public Service Appointments in the National Capital Region and other Bilingual Areas." The new policy, announced October 9, 1969, and operational by December 10, 1969, outlines the steps which departments must take in

Les nouvelles facilités de la région de la capitale nationale, ainsi que les importantes dispositions prises dans d'autres grandes villes remplissent les exigences énoncées dans notre rapport annuel de 1968.

Cette expansion va permettre à la Commission de donner, en 1969-1970, une formation linguistique intensive à 5,200 fonctionnaires. On compte, au cours de cette période, assurer à plus de 1,000 employés un niveau de connaissance de la langue seconde conforme aux normes des nouvelles exigences linguistiques de la Commission. En 1971, le Centre linguistique de la Fonction publique, à Ottawa, comprendra sept pavillons d'enseignement, et pourra accueillir jusqu'à 1,200 étudiants à temps plein. À cette date, l'enseignement des langues dans la région de la capitale nationale sera concentré en deux endroits: les Centres linguistiques de la Fonction publique d'Ottawa et de Hull.

FORMATION À L'EXTÉRIEUR

Outre les cours de formation linguistique dirigés directement ou indirectement par la Commission, il convient de mentionner le programme de formation à l'extérieur qui, cette année, a été actif. À ce titre, la Commission a approuvé des cours de formation dans 24 établissements privés et publics. Vers le milieu de 1969, le Conseil du Trésor a autorisé les sous-chefs à rembourser les frais de scolarité des employés qui ont suivi ces cours en dehors de leurs heures de travail et selon les conditions prévues. Ce programme de formation à l'extérieur fait suite aux projets-pilotes lancés par la Commission dans les universités et autres établissements de treize villes du Canada. On trouve au moins un programme officiel dans chaque grand centre du Canada, et huit dans la région de la capitale nationale. La Commission ne dispose malheureusement d'aucun moyen de dénombrer avec exactitude les employés inscrits aux cours de langue d'établissements d'enseignement qui ne relèvent pas de son autorité. Les programmes ne sont examinés que lorsqu'il y a demande d'approbation. Néanmoins, elle voit dans leur pluralité un signe de l'intérêt de plus en plus vif manifesté à cet égard par les employés affectés dans des centres où il existe une minorité de langue officielle.

SUR LES BANCS... DE L'ÉCOLE

Au cours de l'année, on a élaboré des programmes spéciaux pour les besoins spécifiques de certains ministères et organismes. L'un des plus importants a été celui organisé par la Commission, à Québec, à l'intention de 24 juges des Cours suprêmes des diverses provinces. Il s'est agi d'un cours d'immersion de trois semaines. Tous les participants doivent revenir, au début de l'année 1970, pour une deuxième période qui aura lieu, cette fois, au Centre linguistique de la Fonction publique, à Hull. Les efforts fournis par ces juges et le rythme de leur progression d'un niveau à l'autre ont été étonnants. Tous les rapports en font foi. Inutile de préciser que la Commission se sent vivement encouragée par la confiance témoignée envers ses programmes par ces éminents juristes.

LE BICULTURALISME

La Commission a continué, en 1969, d'administrer le Programme de biculturalisme de la Fonction publique établi par le gouvernement en vue de donner à certains agents sélectionnés l'occasion de vivre, travailler et étudier dans le milieu culturel de l'autre langue officielle. En juin 1969, 20 fonctionnaires anglophones, accompagnés de leurs familles, sont arrivés au terme de leur année de résidence à Québec. Il en a été de même pour dix familles francophones qui séjournaient à Toronto dans les mêmes conditions. Ce programme s'effectue en collaboration étroite avec l'université Laval, l'université York et l'Université de Toronto.

Dans l'ensemble, le degré de connaissance de la langue seconde s'est amélioré avec chaque nouveau groupe. On a pu par suite se rapprocher davantage des objectifs fixés par les programmes.

Vingt-quatre autres fonctionnaires accompagnés de leurs familles se sont inscrits au programme en juin 1969. Les rapports de fin d'année indiquent que leur très bonne connaissance préalable de la seconde langue officielle leur a permis de s'adonner à fond aux études théoriques. Les participants du programme 1969-1970 viennent des organismes suivants: Forces armées (1), organismes indépendants (3), organismes soumis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (20).

Leur âge moyen est 42,5 ans. Ils devraient normalement accomplir encore environ 17 ans de service, période suffisante, de l'avis des responsables, pour justifier l'investissement que représente le programme.

NOUVELLES EXIGENCES LINGUISTIQUES

UN BILINGUISME FONCTIONNEL EN 1975

La Commission, aux prises avec les problèmes quotidiens de formation linguistique, n'en est pas moins restée préoccupée au tout premier chef des progrès à long terme du bilinguisme dans la Fonction publique. Des questions telles que: "Où allons-nous? À quelle vitesse pouvons-nous raisonnablement avancer?" sont toujours primordiales. Deux points sont devenus évidents dès l'abord: le programme de formation linguistique étalé sur les cinq années précédentes a été une preuve et un succès suffisants pour qu'il ne soit plus optimiste d'envisager pour la Fonction publique, en 1975, le bilinguisme fonctionnel; un plan d'action détaillé s'impose afin de respecter ces délais.

Ces considérations ont abouti aux "nouvelles exigences linguistiques pour les nominations à la Fonction publique dans la région de la capitale nationale et les autres régions bilingues". Cette nouvelle politique, annoncée le 9 octobre 1969 et mise en application le 10 décembre, énonce les différentes mesures que les ministères doivent prendre afin d'atteindre, en 1975, les objectifs fixés. Elle est ambitieuse puisqu'elle invite à un effort soutenu pendant les cinq années

order to meet the 1975 target objectives. It is an ambitious policy, for it calls for sustained effort in the next five years. But the Commission feels it is realistic, given past trends and reasonable projections. Because of the importance the Commission attaches to these new language requirements, the text of the statement which was made public in October is reproduced here in full:

BACKGROUND

The Official Languages Act declares that "The English and French languages possess and enjoy equality of status and equal rights and privileges as to their use in all the institutions of the Parliament and the Government of Canada" (Section 2) and places upon every department and agency of the Government of Canada " the duty to ensure that, within the National Capital Region, at the place of its head or central office in Canada if outside the National Capital Region, and at each of its principal offices in a federal bilingual district established under this Act, members of the public can obtain available services from and can communicate with it in both official languages." (Section 9).

The Public Service Employment Act of 1967 places upon the Public Service Commission the responsibility for ensuring that "employees appointed to serve in any department or other portion of the Public Service, or part thereof, shall be qualified in the knowledge and use of the English or French language or both, to the extent that the Commission deems necessary in order that the functions of such department, portion or part can be performed adequately and effective service can be provided to the public." (Section 20).

To meet its own statutory responsibility and to ensure that departments and agencies within the Commission's jurisdiction will be able to carry out the obligations placed upon them by the Official Languages Act, the Commission is revising its procedures for the identification and application of language requirements in the appointment process.

REVISED PROCEDURE

The Commission's revised procedure applies to each department and agency located in the National Capital Region, at the place of its head or central office in Canada if outside the National Capital Region, and at each of its principal offices in a federal bilingual district.

It designates for each Occupational Category a specified percentage of employees who should possess a knowledge of both the English and French languages and establishes a time frame within which these percentages should be attained. These percentages and the rate of attainment are *goals* and should not be viewed as inflexible quotas or deadlines.

This approach will permit the Commission to terminate the mandatory practice of giving additional points in competitions where a knowledge of both official languages, while not essential, is a desirable qualification. The Commission's regulations will be amended accordingly.

However, it will not change the present practise in respect of those positions for which bilingualism is an *essential* qualification.

DETERMINANTS FOR TARGETS

The need for the Public Service to be able to communicate effectively with the public it serves, and the need for effective communication within the Public Service, are the basic determinants for establishing the percentages. An additional factor, the capacity of the country and the Public Service to produce the required numbers of bilingual people, must also be taken into account. For the next few years, the majority of the candidates will continue to be unilingual— either English or French. The Commission's capacity for developing bilingual skills through its language training programs is expanding, but is unlikely to meet the total requirement in the short-term future. The proposed targets reflect these constraints, thereby ensuring that the Public Service can be effectively staffed. They are designed to develop a bilingual Public Service, while allowing unilingual employees, particularly those who have many years of service, to continue their contribution without undue restriction in their career expectations.

TARGETS

Taking into consideration the criteria and the factors discussed above, the following percentages of bilingual employees for the various occupational categories in most bilingual districts appear to be reasonable targets for 1975:

Category	Target Percentages
Executive	60
Administrative and Foreign Service	50
Administrative Support	35
Scientific and Professional	15
Technical	15
Operational	15

BILINGUAL EMPLOYEE

For the purposes of these new procedures, a bilingual employee will generally be one who has a knowledge of both official languages that is equivalent to that acquired through successful completion of the third level of the Public Service Commission's language training program for his occupational category. Those employees enrolled in the Commission's

à venir; néanmoins, la Commission la juge réaliste, compte tenu des tendances antérieures et des prévisions raisonnables. Ces nouvelles exigences linguistiques revêtent à ses yeux une grande importance. On trouvera donc ici le texte intégral de la déclaration rendue publique en octobre.

INTRODUCTION

La Loi sur les langues officielles stipule que "l'anglais et le français... ont un statut, des droits et des privilèges égaux quant à leur emploi dans toutes les institutions du Parlement et du Gouvernement du Canada" (article 2) et elle impose aux ministères et agences du gouvernement du Canada l'obligation... "de veiller à ce que, dans la région de la Capitale nationale d'une part et, d'autre part, au lieu de leur siège ou bureau central au Canada s'il est situé à l'extérieur de la région de la Capitale nationale, ainsi qu'en chacun de leurs principaux bureaux ouverts dans un district bilingue fédéral en vertu de la présente loi, le public puisse communiquer avec eux et obtenir leurs services dans les deux langues officielles." (article 9).

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967 enjoint à la Commission de la Fonction publique de voir à ce que "les employés nommés et affectés à quelque ministère, département ou autre élément de la Fonction publique, ou à une partie de l'un de ceux-ci, possèdent les qualités requises, en ce qui concerne la connaissance et l'usage de l'anglais ou du français ou des deux langues, dans la mesure que la Commission estime nécessaire pour que ce ministère, département ou élément, ou cette partie de l'un de ceux-ci puisse exercer convenablement ses fonctions et fournir au public un service efficace." (article 20).

Afin de permettre aux ministères et agences qui sont sous sa juridiction de faire face aux obligations que leur impose la Loi sur les langues officielles, et s'acquittant ainsi de ses propres responsabilités statutaires en cette matière, la Commission juge opportun de réviser les normes qui doivent servir à établir les exigences linguistiques pour les nominations aux divers postes de la Fonction publique.

NOUVELLES NORMES

Les nouvelles normes s'appliqueront à tous les ministères et organismes installés dans la région de la Capitale nationale, ou au lieu de leur siège ou bureau central au Canada s'il est situé à l'extérieur de la région de la Capitale nationale, ainsi que dans les districts bilingues fédéraux.

Elles consistent à préciser pour chacune des catégories d'emploi la proportion d'employés qui devraient connaître et le français et l'anglais; elle fixent, en outre, un calendrier qui détermine les dates auxquelles les divers pourcentages devraient être atteints. Il s'agit là, bien sûr, d'objectifs qui ne devraient pas être considérés comme des impératifs.

Cette nouvelle optique permettra à la Commission d'abandonner la pratique d'accorder obligatoirement des

points supplémentaires dans les concours où la connaissance des deux langues officielles, sans être essentielle, est considérée comme un avantage pour les candidats. Les règlements de la Commission seront amendés en conséquence.

Ces mesures ne changeront toutefois pas la pratique actuellement en usage lorsqu'il s'agit de postes pour lesquels le bilinguisme est une condition essentielle.

ÉTABLISSEMENT DES POURCENTAGES

Les considérations principales qui ont présidé à l'établissement des pourcentages ont été la nécessité de servir le public canadien dans les deux langues officielles et celle de permettre aux fonctionnaires de communiquer entre eux de façon efficace. On a également tenu compte du personnel bilingue qu'on peut raisonnablement espérer obtenir soit par le truchement du recrutement, soit par celui de l'enseignement des langues. Pour les prochaines années, la majorité des candidats continueront à être unilingues, soit anglophones, soit francophones. La Commission développe sans cesse son programme d'enseignement des langues, mais il est peu probable que l'on puisse, à brève échéance, parvenir à produire autant de fonctionnaires bilingues qu'il serait souhaitable. C'est à la lumière de ces considérations que les pourcentages proposés ont été fixés, garantissant ainsi une dotation efficace en personnel pour la Fonction publique. Ils visent à instaurer une Fonction publique bilingue, sans pour autant gêner le recrutement et tout en permettant aux fonctionnaires unilingues, surtout ceux comptant de longues années de service, de poursuivre leur carrière dans la Fonction publique sans voir leurs chances d'avancement réduites indûment.

OBJECTIFS

Tenant compte de ce qui vient d'être dit, il semble que les pourcentages suivants pour chacune des catégories d'emploi dans la plupart des districts bilingues constituent des objectifs qui peuvent raisonnablement être atteints en 1975:

Catégorie	Pourcentages visés
Direction	60
Administration et Service extérieur	50
Soutien administratif	35
Scientifique et professionnelle	15
Technique	15
Exploitation	15

EMPLOYÉ BILINGUE

Pour les fins de ces nouvelles normes l'employé bilingue sera en général celui qui a, des deux langues officielles, une connaissance équivalant à celle acquise après avoir terminé avec succès le troisième niveau du programme d'enseignement des langues de la Commission de la Fonction publique pour sa catégorie d'emploi. Les employés inscrits

programs will be considered "bilingual" on successful completion of the appropriate course; the second-language proficiency of others will be determined by the Commission's testing facilities.

However, in respect of those positions for which bilingualism is an *essential* qualification, the level of proficiency required by the work to be done will be the prime determinant in the selection process. For example, in the Executive and the Administrative and Foreign Service Categories the level of proficiency required when bilingualism is an *essential* qualification may be in excess of the Commission's present third level of language training, whereas in the other four categories it may be less.

TIME FRAME

In deciding on a time frame within which the targets might be attained, the ability of the service to attract bilingual recruits and to train unilingual persons both English and French were considered. Based on present information, it

is envisaged that the target percentages can be met by 1975.

Within this time frame, the percentage of employees who should be bilingual in each category will be increased gradually over the next six years.

The proposed rate of growth is indicated below:

Category	Target Percentages				
	1971	1972	1973	1974	1975
Executive Administration and Foreign Service	40	45	50	55	60
Administrative support	30	35	40	45	50
Scientific and Professional	25	27	29	32	35
Technical	10	11	12	14	15
Operational	10	11	12	13	15

STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING

CENTRAL TRAINING ROLE

It has been said that the Public Service is only as good as the quality of people in it. While the Staffing Branch concentrates on attracting top quality people to the Public Service, it is the responsibility of the Bureau of Staff Development and Training to turn the axiom into a positive one. This is strives to do by offering training courses, development programs, consultative services and informational programs to departments, agencies and their personnel. The Bureau took its present form in April, 1968, and a reference to the Commission's annual report of that year will give a broad description of the Bureau's purpose, responsibilities and organization.

The Bureau's activities fall, generally, into three main categories. The most prominent is the conduct of programs aimed at general managerial and executive development, along with a series of training programs in specific professional, occupational and technical fields. In addition to this, however, the Bureau provides assistance and advice to departments in the design and development of their own training programs, and maintains continuing research into

and assessment of the field of adult education, where applicable to the requirements of the Public Service.

OVER 100 COURSES

In 1969, the Bureau operated 23 central programs which involved more than 100 individual courses with an enrolment exceeding 2,650 employees. The development of future general managers and executives was divided into three areas: an Introduction to Management which was aimed principally at young officers brought into the Public Service under the Administrative Manpower Recruitment and Development Program (AMRDP); a General Management Program for middle managers; and the Career Assignment Program management course for potential executives.

The Professional and Occupational Development Division provided a variety of programs, with emphasis on such special requirements as Financial Management, Material Management, Personnel Administration, and a number of courses in operations and methods development. In addition, the Bureau sought to respond to emerging needs in the

aux programmes d'études de la Commission seront considérés comme "bilingues" lorsqu'ils auront terminé avec succès le cours approprié; la connaissance de la langue seconde des autres employés sera déterminée par le service des tests de la Commission.

Néanmoins, lorsqu'il s'agit de postes pour lesquels le bilinguisme est une condition *essentielle*, le niveau de connaissance qu'exige le travail à effectuer constituera le principal critère de sélection. Par exemple, dans la catégorie de la direction et dans celle de l'administration et du service extérieur, le niveau de connaissance requis lorsque le bilinguisme est une condition *essentielle* peut être supérieur à l'actuel troisième niveau d'enseignement des langues de la Commission, tandis que, dans les quatre autres catégories, il peut être inférieur.

CALENDRIER

Pour établir les délais qui suivent, on a tenu compte du nombre de candidats bilingues qu'on peut espérer recruter et du nombre de fonctionnaires bilingues que le programme d'enseignement des langues pourra former, tant chez les anglophones que chez les francophones. Les informations

actuelles permettent de prévoir que les divers objectifs proposés peuvent être atteints en 1975.

Selon ce calendrier, le pourcentage d'employés qui devraient être bilingues dans chacune des catégories sera graduellement augmenté au cours des six prochaines années.

Le rythme d'accroissement sera le suivant:

Catégorie	Pourcentages visés				
	1971	1972	1973	1974	1975
Direction	40	45	50	55	60
Administration et Service					
extérieur	30	35	40	45	50
Soutien administratif	25	27	29	32	35
Scientifique et professionnelle	10	11	12	14	15
Technique	10	11	12	13	15
Exploitation	10	11	12	13	15

PERFECTIONNEMENT ET FORMATION DU PERSONNEL

CENTRALISATION DES ACTIVITÉS DE FORMATION

La valeur de la Fonction publique est fonction de celle de ses effectifs, a-t-on dit. La Direction des cadres concentre ses efforts sur le recrutement d'un personnel hautement qualifié, et le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel se charge de donner un caractère concret à cet aphorisme. Dans ce but, il offre aux ministères, aux organismes et à l'ensemble de leur personnel, tout un éventail de cours de formation, de programmes de perfectionnement, de services de consultation et de programmes d'information. Ce Bureau a été créé, dans sa forme actuelle, en avril 1968. Le rapport de la Commission de la même année contient un vaste exposé de ses objectifs, de ses responsabilités et de son organisation.

On peut grouper les activités du Bureau en trois grandes catégories. La plus importante consiste en programmes de perfectionnement général de l'administration et de la direction, assorti de divers autres, plus spécifiques, dans des secteurs professionnels ou techniques. Le Bureau, en outre, a un rôle consultatif auprès des ministères et les aide à élaborer et à exécuter leurs programmes de perfectionnement. Il assure une recherche et une évaluation permanente en

matière d'éducation des adultes, dans tous les cas qui remplissent les exigences de la Fonction publique.

PLUS D'UNE CENTAINE DE COURS

En 1969, le Bureau a organisé 23 grands programmes centralisés, totalisant plus de 100 différents cours et plus de 2,650 inscriptions. Le perfectionnement des futurs directeurs et administrateurs généraux a été divisé en trois parties: une introduction à l'administration, principalement destinée aux jeunes agents entrés dans la Fonction publique au titre du Programme de recrutement et de perfectionnement du personnel administratif (PRPPA); un programme général d'administration, pour administrateurs du niveau intermédiaire et le cours d'administration du Programme d'affectation des cadres, organisé pour les personnes susceptibles de devenir hauts fonctionnaires.

La Division du perfectionnement en gestion spécialisée a mis sur pied toute une variété de programmes, qui portent principalement sur des secteurs spécifiques (gestion des finances, gestion du matériel, administration du personnel), ainsi que sur le perfectionnement des opérations et méthodes. Le Bureau s'est aussi efforcé de faire face aux nouveaux besoins dans les domaines du perfectionnement des

development of trainers, quantitative analysis, data processing, counselling, and audio-visual methods.

While the development and presentation of such programs accounted for the highly visible bulk of the Bureau's activities, additional emphasis was placed on the Bureau's role as a consultant in the design and development of departmental programs. The response at the departmental level indicated that requests for this service likely would expand at a considerable rate in the future.

SPECIAL STUDIES

In conjunction with its consultative activity, the Bureau conducted research and special studies in a number of areas, including evaluation of educational programs the extension of audio-visual facilities for training, the establishment of bilingualism and biculturalism in training programs, the development of pilot courses for use in departments, and detailed inventories of educational programs and professional resources within and outside the Public Service.

Considerable work was carried out in the preparation of an Executive and Management Development Continuum which seeks to identify all of the components of a development program which can be applied in an orderly and progressive sequence for Public Service officers. The initial draft has been circulated among senior officers of departments for study, and will become a major subject of discussion in 1970.

While the Bureau is responsible for a large central component of staff development and training in the Public Service, departments and agencies also conduct extensive internal programs, and the Treasury Board exercises a general management function over all such programs. This division of responsibility has led to some confusion in the training field. To clarify the situation, a joint circular to departments and agencies was issued by the Treasury Board and the Public Service Commission, specifying the responsibilities assigned to the Board, the Commission and the departments. This document resolved much of the difficulty previously experienced.

In a further step to improve identification of training needs, a central Training Priorities Committee was established. Its members, representatives of the Secretariat of the Treasury Board and the Staffing Branch of the Commission, provide guidance and direction for training and development, and assign training priorities for programs in the Public Service.

COST-RECOVERY PLAN

During the past two years, in the re-organization and management of its training function, the Bureau of Staff Development and Training has sought additional means to assess the effectiveness and value of its central courses. In 1969, a new yardstick emerged with a potential for much greater efficiency — the cost-recovery plan.

In the past, the cost of central courses and services has been borne by the Bureau, using funds allocated to it from the Commission's budget. Beginning April 1, 1970, departments and agencies will pay a stipulated charge per student for courses, and a fee for any consultative services they request.

The only exceptions to this cost-recovery system will be the management course of the Career Assignment Program which is designed to develop a greater number of effective senior managers for the whole Public Service and the introductory course in management under the AMRDP program which is aimed at seeking and developing Canadian university graduates who may assume senior managerial and executive responsibility in a minimum number of years.

MAJOR BENEFITS SEEN

The new cost-recovery program was approved by the Commission and the Treasury Board with three specific objectives in mind. First, the new system is expected to result in greater economies in training and development, since it will increase a consciousness of the cost involved. Second, there will be a keener assessment by departments of the value of central courses. Third, given the necessity of "selling" services, there should be a stronger effort by the Bureau to respond to the needs expressed by departments and agencies for training and development.

By the end of the year, the demand survey had indicated that courses would be considerably oversubscribed, outstripping the Bureau's current manpower resources and training facilities. In view of this, additional means were being considered to satisfy the demand.

Along with the conversion to a cost-recovery system, the Bureau is modifying its schedule of courses from an academic year beginning in September to a fiscal year beginning in April. To adjust to this, the Bureau's calendar of operations for 1969-70 covered a seven-month period from last September, rather than the normal 12 months.

éducateurs, de l'analyse quantitative, du traitement de l'information, de l'orientation et des méthodes audiovisuelles.

L'organisation et la mise en oeuvre de tous ces programmes suffiraient à expliquer les activités intenses du Bureau; néanmoins un autre rôle essentiel lui a été dévolu: conseiller les ministères sur l'élaboration et la mise au point de leurs propres programmes. Leur réaction montre que ce genre de service sera vraisemblablement sollicité avec de plus en plus de fréquence dans l'avenir.

ÉTUDES SPÉCIALES

Parallèlement à ces fonctions consultatives, le Bureau a effectué des recherches et des études spéciales dans plusieurs domaines, tels que l'évaluation des programmes éducatifs, l'augmentation du matériel audio-visuel destiné à la formation, l'implantation du bilinguisme et du biculturalisme dans les programmes de formation, l'élaboration de cours-pilotes à l'usage des ministères, et l'établissement d'inventaires détaillés des programmes éducatifs et des ressources professionnelles à l'intérieur et à l'extérieur de la Fonction publique.

Un travail considérable a consisté en la préparation d'un "plan de carrière au niveau de la haute direction". Ce plan vise à dégager tous les éléments d'un programme de perfectionnement susceptibles d'être appliqués suivant un ordre de progression méthodique aux agents de la Fonction publique. Les hauts fonctionnaires des ministères ont actuellement en main, pour étude, un avant-projet qui fera l'objet d'importants débats en 1970.

Tandis que le Bureau assume la responsabilité d'un vaste programme central de perfectionnement et de formation de la Fonction publique, différents ministères et organismes ont aussi mis sur pied d'importants programmes internes, dont le Conseil du Trésor assure la gestion générale. Cette division des responsabilités a amené quelque confusion dans le domaine de la formation.

Pour clarifier la situation, une circulaire conjointe du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique a été adressée aux ministères et organismes. Elle précisait les responsabilités respectives du Conseil, de la Commission et des ministères. Ce document a permis de résoudre une grande partie des difficultés rencontrées jusque-là.

Pour continuer à améliorer l'identification des besoins en formation, on a créé un comité central chargé d'établir les priorités en matière de formation. Il se compose de représentants du secrétariat du Conseil du Trésor et de la Direction des cadres de la Commission de la Fonction publique. Il donne des conseils et formule des recommandations en matière de formation et de perfectionnement, et détermine les secteurs prioritaires pour les programmes de la Fonction publique.

RECouvreMENT DES FRAIS

Au cours des deux dernières années, lors de la réorganisation et de la gestion de sa fonction éducative, le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel a recherché d'autres moyens de renforcer l'efficacité et la valeur de ses cours centraux. En 1969, on a recouru à un nouveau procédé qui devrait s'avérer d'une efficacité très supérieure - le plan de recouvrement des frais.

Autrefois, le coût des cours et services centraux était supporté par le Bureau qui disposait à cet effet de fonds alloués par la Commission. À partir du 1^{er} avril 1970, les ministères et organismes paieront, pour les cours, une somme fixe par élève et un certain montant chaque fois qu'ils feront appel aux services de consultation.

Les seules exceptions à ce système de recouvrement des frais seront: le cours de gestion du PAC, destiné à assurer à l'ensemble de la Fonction publique un plus grand nombre de hauts fonctionnaires de valeur, et le cours d'initiation à l'administration organisé dans le cadre du PRPPA, qui vise à rechercher et à perfectionner les diplômés des universités canadiennes capables d'assumer, après une formation d'une durée minimale, d'importantes fonctions de gestion et de direction à un niveau élevé de responsabilités.

LES AVANTAGES DU SYSTÈME

La Commission et le Conseil du Trésor, lorsqu'ils ont approuvé ce nouveau programme de recouvrement des frais, ont eu en vue trois objectifs définis. Tout d'abord, ils escomptent que ce nouveau système entraînera des économies plus substantielles dans le domaine de la formation et du perfectionnement, puisqu'il contribue à une prise de conscience plus aiguë du coût des divers programmes; ensuite, les ministères n'en apprécieront que mieux la valeur des cours centraux; et enfin, devant la nécessité de "vendre" ses services, le Bureau devra consentir de plus grands efforts pour faire face efficacement aux besoins des ministères et organismes en matière de formation et de perfectionnement.

Le prévisions établies indiquent que, pour la fin de l'année, les inscriptions aux divers cours excéderont les disponibilités et les ressources normales du Bureau en personnel et en matériel de formation. En conséquence, on a envisagé des moyens complémentaires afin d'être en mesure de satisfaire aux demandes.

Parallèlement à l'introduction du système de recouvrement des frais, le Bureau est en train de modifier le calendrier des cours, de manière à substituer l'année financière (commençant en avril) à l'année scolaire (commençant en septembre). En prévision de cette modification, le calendrier des activités du Bureau, pour l'année 1969-1970, a été établi sur une base de sept mois (à compter de septembre dernier) et non plus sur la base habituelle de douze.

PUBLIC RELATIONS

The public relations program, undertaken by the Commission in 1968, was continued in 1969 with no major modifications. After being assessed, the program appeared to adequately meet the requirements of the Commission.

PRESS RELATIONS

The Commission continued to have good relations with the news media and, through the news media, was able to keep both public servants and the general public well informed of its policies and programs undertaken during the year.

In particular, the Commission's new language requirements were widely publicized across Canada as the result of a press conference held October 9, 1969 and similar press conferences helped to explain the Commission's annual report for 1968, and the Commission's role in the manpower adjustment program. As a result of the latter, a system was set up for keeping the news media informed of the number of employees being declared redundant. The news media also helped to publicize the opening of the Commission's Public Service Language Centre — Ottawa.

PUBLICATIONS

Planning, editing and production procedures for publications, established in 1968, were continued during the past year with generally satisfactory results. High standards of quality in writing and graphic presentation were a continuing objective. During the year, 76 publications and graphic projects were completed, the same number as in 1968.

RECRUITMENT ADVERTISING

A total of 1,653 recruitment advertisements were placed in Canadian daily newspapers by headquarters and regional offices during the year, totalling 5,452 insertions.

INSTITUTIONAL ADVERTISING

An institutional advertising campaign, as envisaged by the Commission, serves three main ends. First, it should be designed to improve the image of the Public Service as an eventual employer. Second, it should carry an informational message for the Canadian student body, since this is a primary source of future recruitment. Third, it should give an opportunity for the Canadian public to have a more intimate

look at some of the functions performed by the Public Service.

An institutional advertising campaign begun in the fall of 1968 was continued in the early part of 1969, ads appearing in Canadian periodicals and university student publications in January, February and March. The campaign, featuring public servants performing vital functions, was designed to serve the ends outlined above. General reaction was favorable and a substantial amount of mail was received, principally from students requesting additional information on career opportunities with the Public Service.

Results justified a further campaign, planned for the fall of 1969. However, this project had to be abandoned in view of financial restrictions.

CAREERS EXPOSITIONS: GETTING TOGETHER

A new approach to government participation at careers expositions was tried for the first time during 1969. Largely as a result of co-ordinating efforts initiated by the Commission, several government departments, agencies and crown corporations decided to join forces to form a communal exhibit at the careers exposition organized by the Collegiate Institute Board of Ottawa at the end of April. Departments and agencies had traditionally participated in such expositions independently, no attempt being made at grouping them together within an overall pattern.

The Commission had invited government departments and agencies to initial meetings in November 1968, where the benefits of the new approach were outlined. The idea was to impress students with the fact that departments and agencies, despite their administrative autonomy, were all part of the same entity, the Government of Canada. Together, they represent a major career avenue for graduates at all levels.

This principle was accepted. Each department or agency retained its individuality and freedom of action, deciding on the extent of its participation and the theme of its exhibit within the general framework proposed. A purely voluntary effort, the idea was implemented through a co-ordinating committee of representatives from the Collegiate Institute Board, from departments and agencies, the Canadian Government Exhibition Commission and the Public Service Commission.

Le programme de relations publiques entrepris par la Commission en 1968 s'est poursuivi, en 1969, sans grande modification. En effet, après évaluation, ce programme semble répondre de façon satisfaisante aux exigences de la Commission.

SERVICE DE PRESSE

La Commission continue à être en excellents rapports avec les organes d'information. Par leur entremise, elle a été à même de renseigner les fonctionnaires et le grand public sur son orientation et sur les divers programmes entrepris au cours de l'année.

Les nouvelles exigences linguistiques de la Commission, en particulier, ont été largement diffusées dans tout le Canada après la conférence de presse du 9 octobre 1969. D'autres conférences de presse du même genre ont contribué à faire connaître le rapport annuel 1968 de la Commission, ainsi que son rôle dans le programme de remaniement des effectifs. Dans le cadre dudit programme, les organes de diffusion ont été méthodiquement informés du nombre d'employés déclarés excédentaires. Ils ont aussi contribué à la publicité faite autour de l'ouverture du Centre linguistique de la Fonction publique, à Ottawa.

PUBLICATIONS

Les méthodes de planification, de rédaction et de production des publications, établies en 1968, ont été maintenues l'année dernière avec, en général, des résultats satisfaisants. Une haute qualité dans la rédaction et la présentation graphique constitue toujours un souci majeur. En 1969, tout comme en 1968, environ 76 publications et travaux d'arts graphiques ont été menés à terme.

PUBLICITÉ POUR LE RECRUTEMENT

En 1969, l'administration centrale et les bureaux régionaux ont fait paraître 1,653 annonces de recrutement dans les divers quotidiens du Canada. Le total des insertions s'est élevé à 5,452.

PUBLICITÉ POUR LA FONCTION PUBLIQUE

La campagne de publicité pour la Fonction publique envisagée par la Commission répond à trois fins principales. Tout d'abord, elle devrait rehausser l'image de la Fonction publique en tant qu'employeur. En second lieu, elle devrait transmettre un message d'information au monde étudiant du Canada, principale source de recrutement pour les années à venir. Enfin, elle devrait permettre au grand public canadien

d'avoir des vues plus précises sur certaines des tâches de la Fonction publique.

Une campagne de publicité à cet égard a été commencée à l'automne 1968 et s'est poursuivie au début de l'année 1969. On a fait paraître des annonces en janvier, février et mars dans les périodiques du Canada et les publications universitaires. Cette campagne présentait les fonctionnaires dans l'exercice de fonctions essentielles et visait les trois objectifs définis ci-dessus. La réaction générale lui a été très favorable. Elle a donné lieu à un courrier abondant, surtout de la part d'étudiants désireux d'obtenir des renseignements complémentaires sur les possibilités de faire carrière dans la Fonction publique.

De tels résultats militaient en faveur d'une nouvelle campagne, à l'automne 1969. On a dû abandonner ce projet en raison des restrictions financières.

EXPO-CARRIÈRES

Une nouvelle forme de participation du gouvernement aux expo-carrières a été tentée, pour la première fois, en 1969. Grâce, en grande partie, aux efforts de coordination entrepris par la Commission, plusieurs ministères fédéraux, organismes et sociétés de la Couronne ont décidé de réunir leurs ressources et d'offrir une présentation commune lors de l'expo-carrière organisée par le Conseil scolaire d'Ottawa, à la fin du mois d'avril dernier. Les ministères et organismes participaient déjà traditionnellement à de telles expositions, mais isolément; aucune tentative n'avait encore été faite pour les grouper sous un thème commun.

Dès novembre 1968, la Commission a invité les ministères et organismes fédéraux à des réunions préparatoires où l'on signala les avantages de cette nouvelle optique. Le but poursuivi était de persuader les étudiants que les ministères et organismes, en dépit de leur autonomie administrative, sont tous partie intégrante d'une même entité: le gouvernement du Canada, et qu'ensemble, ils représentent l'un des plus vastes débouchés pour diplômés, à tous les niveaux.

Le principe en a été accepté. Chaque ministère ou organisme a conservé son autonomie et sa liberté d'action, et décidé de son degré de participation et du thème de ses éléments d'exposition, mais ceci dans le cadre du schéma d'ensemble proposé. Effort entièrement volontaire, cette idée s'est matérialisée grâce à un comité de coordination composé de représentants du Conseil scolaire d'Ottawa, des ministères et organismes, de la Commission des expositions du gouvernement canadien, et de la Commission de la Fonction publique.

The Canadian Government Exhibition Commission, involved in planning from the start, prepared individual exhibits, devised an overall format, set up the exhibits and handled the rental and provision of space. In the opinion of all participants, its work was excellent.

Some 50,000 students from Ottawa and the surrounding district visited the exposition.

The Commission also participated in major careers expositions at the Canadian National Exhibition at Toronto in August and at Windsor, Ontario in October.

AWARDS

CREDIT WHERE CREDIT IS DUE

To help ensure that the relationship between public servant and employer is more than a mere contract that culminates in a pay cheque every two weeks is a major aim of the Incentive Award Plan. Its administration is co-ordinated by the Commission. Public Servants who show outstanding resourcefulness — and there are many — are recognized symbolically by citations or certificates, and more materially by cash awards. Others are recognized for having given many years of service to their country. By rewarding high performance and initiative, the plan provides stimulus and incentive for others.

OUTSTANDING ACHIEVEMENT AWARD

The Outstanding Achievement Award is a high honor the Government of Canada bestows on public servants. In 1969, it went to Marcel Cadieux, Under Secretary of State for External Affairs. The award, an illuminated citation signed by the Governor General and the Prime Minister and an honorarium of \$5,000, was presented to Mr. Cadieux by the Governor General in a December 12 ceremony at Government House. The citation paid homage to Mr. Cadieux's contribution to the conduct and formulation of Canadian foreign policy.

MERIT AWARD PROGRAM

Through the merit award program, recognition is given to public servants for:

- performance at an unusually high level over an extended period of time;
- the successful completion, in a manner beyond what could normally be expected by management, of a major project, special assignment or research study;
- the performance of duties under abnormal circum-

stances in a manner which constitutes a contribution of unusual merit to the Public Service.

During 1969, merit awards totalling \$12,450 were presented to fourteen employees in the departments of Agriculture, External Affairs, Indian Affairs and Northern Development, National Health and Welfare and the Post Office.

SUGGESTION AWARD PROGRAM

Based on the premise that every employee can and should contribute to better management in the Public Service, the Suggestion Award Program provides a method for soliciting, evaluating and rewarding ideas which improve administrative efficiency.

During 1969, 743 awards totalling \$85,000 were paid under the program. First-year savings realized from adopted suggestions amounted to \$750,000, second-year savings to \$696,000, for a total of \$1,446,000. This figure represents a 27 per cent increase over 1968 in the amount saved through adopted suggestions.

A stepped-up promotional campaign and revisions to the Guide Book for Suggestion Award Co-ordinators are expected to bring further increases in participation and savings during 1970.

LONG SERVICE AWARD PROGRAM

Twenty-five year pins and brooches were awarded to 2,898 public servants (2,210 men and 688 women) in 33 departments during 1969. The design for a long-service certificate, to be presented with the pins and brooches and to be signed by the Prime Minister and an appropriate departmental official, has now been approved. The distribution of certificates is expected to begin early in the 1970-71 fiscal year.

La Commission des expositions du gouvernement canadien, vouée à la planification dès l'origine, a préparé des éléments individuels, mis au point un schéma d'ensemble, organisé des présentations et pris en charge les problèmes de location et d'emplacement. De l'avis de tous les participants, elle a accompli un excellent travail.

Près de 50,000 étudiants d'Ottawa et des environs sont venus visiter cette exposition.

La Commission a également participé aux expositions qui ont eu lieu à l'Exposition nationale du Canada, à Toronto, en août, et à Windsor (Ont.) en octobre.

LES PRIMES

HONNEUR AU MÉRITE

Le Régime des primes d'encouragement a pour principal objectif d'éviter que les relations entre les fonctionnaires et leur employeur ne se limitent à un simple contrat, dont le sommet serait le chèque de paye tous les quinze jours. La Commission coordonne l'administration de ce régime. Les fonctionnaires qui font preuve d'une ingéniosité particulière — et ils sont nombreux — sont gratifiés de symboliques citations ou certificats, et récompensés de façon plus terre à terre par des primes en espèces. D'autres sont décorés pour avoir consacré à leur pays de nombreuses années de services. En reconnaissant ainsi les travaux exceptionnels et l'initiative des uns, ce régime encourage et stimule les autres employés de la Fonction publique.

PRIX DES SERVICES INSIGNES

Le Prix des services insignes constitue une haute récompense que le gouvernement du Canada attribue à l'un de ses fonctionnaires. En 1969, M. Marcel Cadieux, sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures, en a été le récipiendaire. Il s'agissait d'une adresse enluminée portant les signatures du Gouverneur général et du Premier ministre et une somme de \$5,000, qui a été remise à M. Cadieux par le Gouverneur général, le 12 décembre, lors d'une cérémonie à Rideau Hall. Cet honneur lui a été décerné pour son importante contribution à la conduite et à la formulation de la politique étrangère du Canada.

PRIMES AU MÉRITE

Le Programme des primes au mérite est destiné à honorer les fonctionnaires qui

- ont fourni un rendement particulièrement élevé sur une longue période,
- ont réalisé avec succès — au-delà de l'attente de l'administration — un important travail, une étude de recherche ou une tâche spéciale,
- ont accompli des fonctions en des circonstances

exceptionnelles et apporté une contribution exceptionnellement méritoire à la Fonction publique.

En 1969, 14 primes au mérite, d'une valeur totale de \$12,450, ont été remises aux employés des ministères de l'Agriculture, des Affaires extérieures, des Affaires indiennes et du Nord canadien, de la Santé nationale et du Bien-être social, et des Postes.

PRIMES À L'INITIATIVE

Le programme des primes à l'initiative est fondé sur le principe que tout employé peut et doit contribuer à améliorer l'administration dans la Fonction publique. Il permet de solliciter, d'évaluer et de récompenser les idées qui contribuent à en accroître l'efficacité.

En 1969, 743 primes d'une valeur totale de \$85,000 ont été décernées au titre de ce programme. Les économies réalisées grâce à l'adoption des suggestions ont atteint, cette année, \$750,000, et s'élèveront à \$696,000 l'année prochaine, soit un total de \$1,446,000. Ce chiffre représente une augmentation de 27 p. 100 sur 1968.

En 1970, grâce à une campagne poussée de promotion et aux révisions du Guide des coordonnateurs des primes à l'initiative, on espère augmenter la participation des employés à ce programme et, par suite, les économies réalisées.

PRIMES POUR LONGS SERVICES

Au total, 2,898 boutons et broches ont été remis, en 1968, à 2,210 hommes et à 688 femmes de 33 différents ministères pour avoir accompli 25 années de service dans la Fonction publique. Le projet d'un certificat de long service — signé par le Premier ministre et un représentant du ministère, et remis aux employés en même temps que les traditionnels boutons et broches — est maintenant approuvé. La distribution de ces certificats devrait commencer au début de l'année financière 1970-1971.

POLITICAL INVOLVEMENT

Public servants are not permitted to be members of the House of Commons, the provincial legislatures or the territorial councils. However, Section 32 of the Public Service Employment Act stipulates that public servants are allowed to take a leave of absence without pay to seek nomination for or to be candidates in federal, provincial or territorial elections. This can only be done, however, if the Commission feels that the future usefulness of the employee is not likely to be affected by the fact that he or she has been a candidate. It is understood, of course, that the employee, upon election, ceases to be an employee.

During 1969, four public servants took advantage of this provision of the Act. A Department of National Defence employee and a Department of Indian Affairs and Northern Development employee both took leave without pay to become candidates in the British Columbia provincial election. A Department of Manpower and Immigration employee became a candidate in the Manitoba provincial election and an employee of the Department of Fisheries and Forestry was a candidate for the leadership of a political party in Newfoundland.

ACKNOWLEDGEMENT

The Annual Report would remain incomplete without the Commission's heartfelt acknowledgement of the assistance provided during 1969 by universities, business and industry across Canada. It goes without saying that the Commission also extends its appreciation to the help, understanding and cooperation received by our staff from departmental officers and staff association representatives.

Dr. Yves Labonté, a member of the Commission until the end of October, 1969, deserves a special word of appreciation. During his stay with us, Dr. Labonté made important contributions in all areas but his involvement with the evolution of the Commission's policy on bilingualism is especially valued.

Although the appointment of Mr. Charles Lussier was

not effective until January 1, 1970, this 1969 Annual Report provides the opportunity to acknowledge his appointment and welcome him to the Commission. Mr. Lussier, formerly an Assistant Under-Secretary of State with the Secretary of State Department, studied law at the University of Montreal and McGill and has specialized in labour relations. Also in 1969, Commissioner Ruth E. Addison was re-appointed for a further two-year term.

Last, but certainly not least, the Commission extends a special note of gratitude to the members of its staff for their effort and support.

John J. Carson
Chairman

Ruth E. Addison
Commissioner

ACTION POLITIQUE

Les fonctionnaires n'ont pas le droit d'être membres de la Chambre des communes, des gouvernements provinciaux ou de l'administration des Territoires. Mais l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique stipule qu'ils sont autorisés à demander un congé sans paye lorsqu'ils sollicitent ou posent leur candidature aux élections fédérales, provinciales ou territoriales. Cependant, cette permission n'est accordée que si la Commission est d'avis que le rendement de cet employé n'aura pas à souffrir de cette action politique. S'il est élu, l'employé quitte son poste, bien entendu.

En 1969, quatre fonctionnaires ont bénéficié de ces dispositions. Un employé du ministère de la Défense nationale et un du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ont pris un congé sans paye pour se porter candidats aux élections provinciales de la Colombie-Britannique. Un employé du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a posé sa candidature aux élections provinciales du Manitoba, et un autre, du ministère des Pêches et Forêts, à la direction d'un parti politique de Terre-Neuve.

REMERCIEMENTS

Le rapport annuel ne serait pas complet s'il n'exprimait pas la gratitude de la Commission envers les universités, les entreprises et l'industrie de tout le Canada qui lui ont prêté leur assistance en 1969. Il va sans dire, aussi, que la Commission étend ses remerciements aux agents des ministères et aux représentants des associations de personnel, pour l'aide, la compréhension et la coopération qu'ils ont accordées à notre personnel.

M. Yves Labonté, membre de la Commission jusqu'à la fin du mois d'octobre 1969, mérite des remerciements tout particuliers. Au cours de son séjour parmi nous, M. Labonté n'a cessé d'apporter une contribution efficace dans tous les domaines, et la part qu'il a prise à l'évolution de notre politique sur le bilinguisme est spécialement remarquable.

Bien que la nomination de M. Charles Lussier n'ait été

effective que le 1^{er} janvier 1970, nous profitons de ce rapport annuel de 1969 pour souligner sa nomination et lui souhaiter la bienvenue à la Commission. M. Lussier, ancien sous-secrétaire adjoint du Secrétariat d'État, a fait ses études de droit à l'Université de Montréal et à l'université McGill. Il s'est spécialisé dans le domaine des relations de travail.

En 1969 également, le mandat de notre commissaire, Mlle Ruth E. Addison, a été renouvelé pour une période de deux ans.

En dernier lieu, mais non moins chaleureux, les remerciements de la Commission vont aux membres de son personnel pour tous leurs efforts et leur appui.

Le président
John J. Carson

Commissaire
Ruth E. Addison

APPENDICES



ANNEXES

WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE

The past few years have seen a marked upsurge of interest and opinion in the respective roles of men and women in our social institutions. Thought-provoking theories explaining the social behaviour of the sexes have been put forward by social scientists, some of whom have appeared on our television screens engaged in free-wheeling debate. Women, in organizations and as individuals, have become increasingly active in seeking equal rights and equality of opportunity in all social spheres, prominent among them the world of work. And in Canada we have had the Royal Commission on the Status of Women, which has been both a response and stimulus to public opinion.

The Public Service Commission has a direct interest in social changes that affect the proportion of women seeking entry into the labour force and changes in the patterns of vocational choice of both women and men. It has, however, a more immediate interest, indeed a statutory responsibility, to ensure equal employment opportunity in the Public Service.

The Public Service Employment Act requires that all appointments to and within the Public Service of Canada be "based on selection according to merit." Basic to the merit principle is equality of opportunity without regard to such factors as race, religion, sex or political opinion. For greater emphasis, legislation covering employment in the Public Service has specifically mentioned areas in which there must be no discrimination and, in 1967, sex was added to the list.

Under the Public Service Employment Act, the Commission prescribes qualification standards based on the duties to be performed for selection of persons to fill positions. Such standards are mainly in terms of education, knowledge and experience, and only in rare instances when it is an inherent requirement of the job can any qualification based on sex or religion or race be used.

Although the law has been clear in the matter of non-discrimination under the merit principle, the administration of the legislation over the years has not been without problems and shortcomings. Discrimination is dependent to a large extent on attitudes and opinions which in turn are determined by the society in which we live. Given the conditions that have existed and to a large extent still exist in Canada, it is not too surprising that the application of the merit principle to the employment and career development of women has posed problems and caused criticism.

In view of the growing interest in the employment of women and the appointment of the Royal Commission on the Status of Women in 1967, the Public Service Commission arranged for an independent study to be made under contract by Dr. Kathleen Archibald, a social scientist on

leave from the Rand Corporation in California. A Canadian by birth, Dr. Archibald is a graduate of the University of British Columbia and is a Ph.D. from Washington University. The study was undertaken with the encouragement of the Royal Commission on the Status of Women on the understanding that the results would be made available to the Commissioners and that their staff would be associated with the study in an advisory capacity, in lieu of a separate study of the Public Service by the Royal Commission itself. In line with this arrangement, it was also agreed, in consultation with the Treasury Board, that the study would not be restricted to those areas covered by the Public Service Employment Act but would cover the wider field of personnel practice in the Public Service, including pay and conditions of work. Dr. Archibald had full access to the Public Service Commission's files and records, as well as to the knowledge and experience of its staff. In addition, she received technical information and data from a number of government agencies, including the Dominion Bureau of Statistics, the Pay Research Bureau and the Treasury Board. An interdepartmental advisory committee set the general framework of the study and commented on the report at different stages. Extensive use was also made of the available literature on problems and issues relating to female employment.

Dr. Archibald's report entitled "Sex and the Public Service" includes chapters on men and women in the world of work, on women in the Canadian Public Service, on the relative capability of men and women, on work patterns and interest, and on differences in opportunity and treatment of men and women in the Service. The report finds that women don't fare as well as male employees in the Canadian Public Service. They are clustered at the lower levels in almost all occupational groups. For example, in 1967, only ten per cent of the women had an annual salary of more than \$6,000 compared to 41 per cent of the men. At higher levels, the picture is worse. In 1968, a man was twelve times more likely than a woman to have a salary over \$10,000.

What accounts for these disproportions or imbalances? The attempt to answer this question is the central thread of the study. Possible contributing factors are examined and evaluated, such as inherent differences, education, absenteeism, separation rates, differences in work interests and goals, family roles, supervisory responsibilities. In some cases these provide partial explanations. In others, they were shown to be popular fallacies unfounded in fact. The possibility that discrimination has been a factor was left to the last. All other factors were first weighed so that an estimate might be made as to whether altogether they could fully account for the unfavorable relative position of women

LA FEMME DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ces dernières années, on a vu surgir un intérêt particulier pour les rôles respectifs de l'homme et de la femme dans nos institutions sociales. Des sociologues ont avancé des théories — qui donnent à réfléchir — où ils expliquaient la conduite sociale des personnes des deux sexes. Certains sont même apparus sur nos écrans de télévision au cours de tribunes libres. Les femmes, par la voix de leurs associations ou à titre individuel, réclament avec de plus en plus d'insistance une égalité de droits et de chances dans toutes les sphères sociales, particulièrement dans le monde du travail. Le création de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme au Canada a tenu lieu, pour l'opinion publique, à la fois de réponse et de stimulant.

La Commission de la Fonction publique s'intéresse directement aux changements sociaux qui ont une incidence sur le nombre de femmes désireuses de se lancer sur le marché du travail, et à toute modification de l'éventail traditionnel des professions, tant pour les hommes que pour les femmes. Elle se préoccupe encore davantage — en fait, la loi lui impose des responsabilités à cet égard — d'assurer l'égalité des chances d'emploi dans la Fonction publique.

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique stipule que toute nomination ou mutation dans la Fonction publique du Canada doit s'effectuer "selon une sélection établie au mérite". La condition essentielle de l'application du principe du mérite est l'égalité de chances d'emploi, sans aucune discrimination de race, de religion, de sexe ou d'appartenance politique. Pour en souligner l'importance, les textes législatifs énumèrent les domaines d'où un tel procédé doit être proscrit et, en 1967, y ajoutent le sexe.

Aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission établit pour la sélection des employés, des normes basées sur la nature des fonctions qui leur seront confiées. Ces normes tiennent principalement compte de l'instruction, des connaissances et de l'expérience, et seulement en de rares occasions, lorsque le poste l'exige expressément, du sexe, de la religion et de la race.

La loi s'exprime avec précision sur la non-discrimination inhérente au principe du mérite; néanmoins, son application au cours des années n'a pas été sans poser des problèmes et sans contenir des imperfections. La discrimination provient, dans une large mesure, d'attitudes et d'opinions, elles-mêmes engendrées par la société dans laquelle nous vivons. Compte tenu des conditions qui ont existé, et qui existent toujours en grande partie, au Canada, il n'est pas étonnant que l'extension du principe du mérite aux conditions d'emploi des femmes et au déroulement de leur carrière, ait soulevé quelques difficultés et donné lieu à des critiques.

Vu l'intérêt croissant suscité par les conditions d'emploi des femmes et la création, en 1967, de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, la Commission de la Fonction publique a passé un contrat avec Mme Kathleen Archibald, sociologue de la Rand

Corporation de Californie, alors en congé, pour la rédaction d'une étude indépendante. Canadienne de naissance, Mme Archibald est diplômée de l'Université de la Colombie-Britannique et a obtenu son doctorat à l'Université de Washington. La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a approuvé ce projet à condition que les résultats en seraient transmis à ses commissaires, et son personnel associé aux travaux à titre consultatif. On lui a ainsi évité une étude séparée de la Fonction publique. Parallèlement à ces dispositions, on a aussi convenu, en accord avec le Conseil du Trésor, que cette étude ne se limiterait pas aux domaines assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, mais serait étendue à l'ensemble du secteur du personnel de la Fonction publique, y compris la rémunération et les conditions de ce travail. Mme Archibald a eu libre accès aux dossiers et archives de la Commission de la Fonction publique, et a bénéficié des connaissances et de l'expérience de son personnel. En outre, plusieurs organismes gouvernementaux dont le Bureau fédéral de la statistique, le Bureau de recherches sur les traitements et le Conseil du Trésor, lui ont fourni des données et des renseignements techniques.

Un comité consultatif interministériel a établi le plan général de l'étude et commenté le rapport à divers stades de sa réalisation. On a également largement puisé dans la documentation relative au problème de l'emploi chez la femme.

Le rapport de Mme Archibald, intitulé "Le sexe et la Fonction publique", traite, entre autres, de l'homme et de la femme dans le monde du travail, de la femme dans la Fonction publique du Canada, des capacités de travail respectives de l'homme et de la femme, du régime du travail et de l'intérêt porté au travail, des différences de débouchés et de traitement dans la Fonction publique entre l'homme et la femme.

Ce rapport arrive à la conclusion que les femmes n'y font pas d'aussi belles carrières que les hommes. Dans presque tous les groupes d'occupations, elles sont maintenues à des niveaux inférieurs. Par exemple, en 1967, 10 p. 100 des femmes avaient un salaire annuel dépassant \$6,000; contre 41 p. 100 chez les hommes. Aux niveaux supérieurs, la situation est encore pire. En 1968, un homme avait douze fois plus de chances qu'une femme de toucher un salaire supérieur à \$10,000.

Pourquoi ces disproportions et ce déséquilibre? Essayer de répondre à cette question forme la substance même de l'étude. On y examine et apprécie tous les facteurs susceptibles d'y contribuer, tels que: les différences inhérentes au sexe, l'instruction, l'absentéisme, les taux de départ, les différences d'intérêt et d'objectifs, les rôles familiaux, les responsabilités de surveillance. Dans certains cas, ils peuvent fournir une explication partielle, mais, dans d'autres, ils constituent des sophismes populaires qui n'ont

The study recognizes that a factor contributing to the apparent salary disparity is the differences in the kinds of job that men and women hold. Women are concentrated in occupations where both initial pay and salary increments are relatively low and where the top attainable levels involve less responsibility and less pay than in occupations where men are predominant. Over 80 per cent of the 41,000 women in the service hold jobs in the "Administrative Support" category. In this occupational grouping are found thousands of typists, stenographers, telephone operators, and key punch operators, whose pay levels are relatively low in and outside the Service.

Of those women who have a higher education, many are in "female professions" such as social work, nursing, teaching, and library science where salaries are low for the education required. Also, throughout the Service women are only half as likely as men to hold supervisory positions, where salaries are proportionately higher than in non-supervisory positions.

It is recognized that this "occupational segregation" is not unique to the Public Service of Canada and that it is in large measure self-imposed as the result of occupational choices made early in life, as well as by the education and training courses selected by women. But the report suggests that these conventional channels are too readily accepted — not only by employees and prospective employees, but by personnel officers and line managers as well. It recommends that recruiting material should give more emphasis to the equal opportunities that exist in all occupations and less to established occupational patterns. Also the possibilities of movement between occupational groups should be improved. Reference is made to one department that already has a well-developed plan for transferring promising girls who have entered as typists into clerical and, subsequently, other classes. Those fields in which the government provides in-service training offer opportunities for improving the balance between men and women. The Organization and Methods Group is mentioned as an example of a field in which there are very few women now but in which women with certain basic training and experience could contribute.

Redistribution should not, however, become a goal in itself. An improved balance should come about as a result of assurance of equal opportunity and increased awareness of the opportunities presented in all occupations.

In terms of explaining the salary gap, the report finds that occupational segregation is not the whole answer. In those occupational groups containing roughly equal numbers

of men and women, women still fare less well than men. This is not because of different pay rates for the same job but because there are proportionately more men in the higher levels. For example, in the Clerical and Regulatory Group 51.7 per cent are women: but there are less than 15 per cent in the top two levels, 6 and 7.

With regard to inherent differences, the report accepts the view generally held among social scientists for many years that, apart from physical strength, there are no significant job-relevant differences in inherent abilities between the sexes. And relatively few jobs today require physical strength beyond the average female capacity.

Women in the Public Service, on the average, have completed more years of school than men but are less likely to have a university degree. If education were a significant contributing factor, women should do better than men in occupational groups not requiring a university degree. But the reverse is the case, as the low proportion of women in the top clerical and regulatory levels indicates. The proportionately small number of women at the highest professional and administrative levels can be explained, in part, by the low proportion of women who are university graduates and by the kinds of degrees they have. Women favor the humanities which have a low correlation with upper career echelons, or "female" professions such as librarian, dietician, home economist, and social worker, which have relatively short career ladders.

Women tend to be less ambitious than men in the world of work, partly because there seem to be fewer pressures on them to seek to maximize their salaries and status. In the words of the report "a man may like his job, but family responsibilities and society's image of male success press him to move up. If a woman likes her job, the pressures to move beyond it are few; in fact, almost all the external pressures are in the other direction."

The report deals with the work-life expectancy of women since a reason often given for their low salaries is that they do not stay in the labour force. But more and more married women are returning to work after an absence for family reasons and it now appears that the majority of women who work for a few years continue to work throughout most of their adult lives. It is interesting that the study revealed that, on the average, women's total work experience in the Public Service was only negligibly shorter than that of men in the Service. However, a married woman's working life will often include one or two interruptions for child rearing and when she returns to work she will often

aucun fondement réel. On a envisagé en dernier lieu la discrimination. Tous les autres facteurs ont d'abord été pesés, afin de voir s'ils suffisaient à expliquer entièrement la position relativement défavorisée de la femme.

L'étude estime que l'un des facteurs de l'évidente disparité de salaires, tient aux genres d'emplois différents des hommes et des femmes. Dans l'ensemble, les femmes occupent des fonctions où le traitement de départ et les augmentations de salaire sont relativement faibles, et dont les échelons les plus élevés comportent des responsabilités et une rémunération inférieures à celles des postes généralement réservés aux hommes. Plus de 80 p. 100 des 41,000 femmes employées à la Fonction publique se situent dans la catégorie du soutien administratif. On y trouve des milliers de dactylographes, de sténographes, de téléphonistes et d'opératrices de perforatrices à clavier, dont le traitement est relativement faible, tant dans le secteur public que privé.

Quant aux femmes ayant un niveau d'éducation plus élevé, elles exercent souvent des professions dites "féminines" telles que: assistantes sociales, infirmières, professeurs et bibliothécaires. Les salaires y sont peu élevés en comparaison des qualifications requises. Par ailleurs, dans l'ensemble de la Fonction publique, on trouve deux fois moins de femmes que d'hommes dans les postes de surveillance. Or, ces postes sont proportionnellement mieux rémunérés que les autres.

Cette "ségrégation" dans les emplois n'est pas l'apanage de la Fonction publique du Canada. Dans une large mesure, elle s'impose d'elle-même et découle de l'orientation professionnelle prise tôt dans la vie par la femme, de son genre d'instruction et de sa formation. Mais, estime le rapport, ces voies conventionnelles sont trop facilement acceptées, non seulement par les employées et futures employées, mais aussi par les agents du personnel et les directeurs organiques. Il recommande donc que la documentation sur le recrutement insiste davantage sur l'égalité de débouchés offerts par les domaines d'occupations, et moins sur les schémas traditionnels de l'emploi. Il importe également de faciliter le passage d'un groupe d'occupations à un autre. Il cite le cas d'un ministère qui a déjà mis au point un procédé efficace pour le transfert de jeunes filles douées ayant débuté comme dactylographes, à des emplois de commis de bureaux et plus tard à d'autres fonctions. Les domaines où le gouvernement offre une formation continue contribuent à rétablir l'équilibre entre les hommes et les femmes. Le groupe "organisation et méthodes" est l'exemple d'un secteur qui comporte actuellement très peu de femmes mais reste ouvert à celles possédant une certaine formation et expérience de base.

Toutefois, la redistribution des emplois ne saurait constituer un objectif en soi. Un plus juste équilibre doit être la conséquence d'un régime d'égalité entre hommes et femmes et d'une connaissance plus générale des débouchés offerts par les secteurs professionnels.

Le rapport constate que la ségrégation dans les emplois

n'explique pas entièrement l'écart des salaires. Dans les groupes d'occupations où on trouve à peu près le même nombre d'hommes et de femmes, ces dernières font toujours de moins belles carrières. Ceci est dû non pas à des taux différents de salaire pour un même emploi, mais au plus grand nombre d'hommes dans les postes élevés. Par exemple, dans le groupe "commis aux écritures et aux règlements", les femmes représentent 51.7 p. 100 de l'effectif, mais moins de 15 p. 100 occupent des postes aux deux échelons les plus élevés, le 6 et le 7.

Quant aux différences inhérentes au sexe, le rapport adopte cette opinion généralement répandue, depuis bien des années, parmi les sociologues: en dehors de la force physique, il n'y a aucune différence notable, dans les capacités naturelles des deux sexes, susceptible d'influer sur l'accomplissement du travail. Or, de nos jours, rares sont les emplois qui exigent une force physique supérieure à celle de la moyenne des femmes.

Dans la Fonction publique, les femmes ont à leur crédit, dans l'ensemble, plus d'années d'études que les hommes, mais il est moins fréquent qu'elles soient titulaires de diplômes universitaires. Donc, si l'instruction était l'un des facteurs essentiels, les femmes devraient mieux réussir que les hommes dans les groupes d'occupations qui n'en exigent pas. Or, l'inverse se produit, comme l'atteste la faible proportion de femmes qui occupent des postes élevés dans le groupe "commis aux écritures et aux règlements". Leur nombre relativement faible aux échelons supérieurs des catégories professionnelle et administrative s'explique en partie par leur peu de diplômes universitaires, et par le genre de ces diplômes. Les femmes préfèrent les humanités, qui n'ont guère de lien avec les échelons supérieurs; ou bien les "professions féminines", telles que: bibliothécaires, diététiciennes, économistes ménagères, travailleuses sociales, dont les degrés hiérarchiques sont limités.

Les femmes sont en général moins ambitieuses que les hommes dans le monde du travail, en partie parce qu'elles ne subissent pas autant de pressions en vue d'un salaire et d'un statut plus élevés. Comme le dit le rapport, "un homme peut fort bien aimer son travail, mais ses responsabilités familiales et l'image du succès masculin forgée par la société le poussent à s'élever dans sa carrière. Par contre, si une femme est satisfaite de son emploi, rares sont les facteurs qui l'incitent à rechercher de l'avancement; en fait, presque toutes les pressions extérieures se font plutôt sentir dans l'autre sens".

Le rapport se préoccupe également de la longueur de la vie professionnelle chez la femme. Une des raisons souvent invoquée pour expliquer son faible salaire est justement la brièveté de son passage sur le marché du travail. Or, de plus en plus, les femmes mariées reprennent un emploi après une absence d'ordre familial. Aujourd'hui la majorité d'entre elles, lorsqu'elles ont travaillé quelques années, continuent ensuite à le faire la plus grande partie de leur vie. Il est intéressant de noter que, selon le rapport, la durée globale de leurs activités professionnelles dans la Fonction publique est de très peu inférieure à celle des hommes. Cependant, dans

have to accept an appointment at a lower level, even when she has lost none of her skill. Thus, discontinuity of employment does in some cases lower women's chances for occupational success, but by no means in all cases since single women, who have no break in service, also earn less.

The rate of absenteeism is commonly assumed to be higher among women than men and this is often given as a reason for lack of advancement. But the study reveals that, in the Canadian Public Service, women use, on the average, only ten hours more of sick and special leave than men in a whole year — not enough to affect productivity or explain the salary gap.

After examining a great number of possible contributing factors, and separating those that are operative from the half-truths and fallacies or myths, the report turns to the question of discrimination. An examination of the historical record shows that, over the past fifty years or so, despite a merit principle that has been enshrined in Canadian law, overt discrimination has occurred. Up until 1955, there was a statutory regulation barring married women from employment in the Public Service. Although this regulation was relaxed during World War II and later for occupations in short supply, it has had a limiting effect particularly on the number of years' experience of women in the Service who were married prior to 1955.

While less obvious than the regulation cited above, discrimination still exists, although in many instances those who discriminate do not realize it. The report takes the view that too many jobs have been considered to be "male only" or, less frequently, "female only," and accordingly staffing practices have restricted such jobs to members of one sex. Some instances of discrimination are the result of "paternalistic attitudes, derived from traditional notions of women as the weaker sex." For example, it is still widely held that women should be protected from having to do work that involves hazardous or unpleasant working conditions. Some discrimination is based on facts about group tendencies; for example, some departments prefer men graduates at the entrance level because of a somewhat higher turnover rate for women, thus discrimination against the women who work throughout their entire adult life. The report concludes that built-in or structural discrimination rather than individual discrimination has probably had a greater negative effect on the place of women in the employment picture than any other set of factors.

The report's conclusion that discrimination still occurs is based in part on interviews with senior men and women in

the Public Service, many of whom said they were aware of prejudice or discrimination, and in part on a controlled selection experiment in which fictional male and female candidates were rated in a simulated competition for a supervisory position at a middle management level. The ratings of the fictional candidates were based on realistically simulated career résumés which included excerpts from supervisor's appraisals. The best qualified candidate was given a man's name on half of the résumés and a woman's name on the other half. The raters, who came from several different occupational groups in the Public Service and included women, chose the man for the job more frequently than they chose the woman.

That there should be discrimination is not inconsistent with widely-held beliefs and attitudes on the part of both men and women as to the place of women in the working world. One such belief is that women do not make good supervisors. Evidence shows that most men prefer to be supervised by another man and most women either prefer a male supervisor or have no particular preference. But the picture is changing. Men and women who have actually worked for a woman have significantly less preference for a male supervisor. Newer styles of management in which subordinates play a larger, less formal part in decision making and managers a less autocratic role should make things easier for women with managerial aspirations.

The report also deals with such matters as day-care facilities, part-time work, maternity leave, more training opportunities for women, to mention some of the more important.

The report urges that an active, as distinct from either a passive or aggressive approach, be adopted to ensure equal employment opportunity for women in the Public Service and ends with a number of recommendations. These cover the broad field of personnel administration, including areas that lie outside the Commission's jurisdiction. The establishment of an equal opportunity program, concerned not only with women but with all persons and groups who may be affected by inequitable opportunities or treatment is the first recommendation. Others include improved recruiting, selection and placement procedures as well as better advancement opportunities for women, improved mobility between occupational groups, equal access to training programs, more opportunities for supervisory and management experience, educational material to overcome confusion about the nature of discrimination in personnel administration. Practical adjustments to meet the family responsibilities of the working woman are also recommended. These included more

bien des cas, la femme mariée est contrainte d'interrompre sa vie professionnelle une ou deux fois pour élever un enfant; lorsqu'elle retourne travailler, elle doit souvent accepter un emploi inférieur, même si elle n'a rien perdu de ses compétences. Cette discontinuité amoindrit donc ses chances de succès dans certains cas, mais on ne saurait ici généraliser car les célibataires, qui n'interrompent pas leur travail, gagnent moins elles aussi.

Le taux d'absentéisme est généralement considéré comme plus élevé chez les femmes que chez les hommes et il est invoqué pour expliquer le défaut d'avancement. Pourtant, l'étude révèle que dans la Fonction publique du Canada, les femmes prennent en moyenne, dans une année, seulement dix heures de congé de maladie ou de congé spécial de plus que les hommes, ce qui est insuffisant pour influencer la productivité, ou expliquer l'écart des salaires.

Après avoir examiné un grand nombre de facteurs possibles et séparé les arguments valables des demi-vérités, fausses croyances ou mythes, le rapport revient à la discrimination. L'étude rétrospective des cinquante dernières années révèle que, en dépit de l'insertion du principe du mérite dans la loi canadienne, la discrimination a été ouvertement pratiquée. Jusqu'en 1955, les règlements s'opposaient à l'entrée des femmes mariées dans la Fonction publique. Ces règlements avaient été quelque peu assouplis durant la seconde guerre mondiale, et, ensuite, dans les secteurs de pénurie de personnel; néanmoins, ils ont eu, entre autres effets, de limiter le nombre d'années d'expérience des femmes mariées avant 1955.

Bien que moins évidente, la discrimination existe encore, même si, dans bien des cas, ceux qui la pratiquent ne s'en rendent pas compte. Le rapport estime que trop d'emplois ont été considérés comme exclusivement "masculins" ou, moins souvent, "féminins", et que, par suite, les pratiques de dotation en personnel les ont restreints à un seul sexe. Dans certains cas, la discrimination résulte "d'attitudes paternalistes, produits d'une tradition qui considère la femme comme le sexe faible". Par exemple, beaucoup prétendent encore que la femme ne devrait pas travailler dans des conditions dangereuses ou désagréables. Certains actes de discrimination sont fondés sur les tendances d'un groupe: par exemple, certains ministères préfèrent, au niveau d'entrée, les hommes diplômés, parce que le rythme de rotation est un peu plus élevé chez les femmes, d'où discrimination contre celles qui travaillent leur vie durant. Le rapport conclut que les discriminations dues aux coutumes ou aux structures, encore plus que celles d'origine individuelle, ont probablement eu sur la place de la femme dans le monde du travail un effet plus défavorable que n'importe quel autre facteur.

Les conclusions du rapport relatives à la persistance de la discrimination se fondent en partie sur des interviews de hauts fonctionnaires, hommes et femmes. Bon nombre d'entre eux ont affirmé qu'ils étaient au courant de cette discrimination ou de ces préjugés, et ceci en partie grâce à l'expérience contrôlée de sélection relatée ci-après. Des

candidats fictifs des deux sexes ont été classés dans un concours imaginaire visant à pourvoir un poste de surveillance à un échelon intermédiaire de l'administration. On a procédé à ce classement d'après de faux curriculum vitae, très convaincants, qui contenaient même des extraits de rapports d'appréciation de supérieurs. On a donné au candidat le plus qualifié un nom d'homme sur la moitié des dossiers, et de femme sur l'autre moitié. Les correcteurs, qui venaient de divers groupes d'occupations de la Fonction publique et comprenaient des femmes, ont le plus souvent choisi l'homme.

Les croyances largement répandues et les attitudes que l'on rencontre chez des hommes et des femmes vis-à-vis de la place de la femme dans le monde du travail, sont compatibles avec les pratiques discriminatoires. L'une d'entre elles veut que les femmes ne fassent pas de bonne surveillantes. L'expérience prouve que la plupart des hommes préfèrent être surveillés par un homme et c'est aussi le cas de la plupart des femmes, bien que parfois la question les laisse indifférentes. Mais le climat est en train de changer. Les hommes et femmes qui ont eu l'occasion de travailler sous les ordres d'une femme marquent moins souvent une préférence pour un surveillant, et ceci est significatif. De nouvelles méthodes de gestion où les subordonnés participeront davantage et d'une façon moins conventionnelle aux décisions et où le rôle des directeurs sera moins autoritaire, devraient faciliter les choses pour les femmes qui aspirent à des responsabilités administratives.

Le rapport s'intéresse aussi à des sujets tels que: les garderies d'enfants, le travail à temps partiel, les congés de maternité, de meilleures possibilités de formation pour les femmes, pour ne citer que les plus importants.

Il insiste d'une façon pressante sur l'adoption de nouvelles méthodes ni passives, ni agressives, mais constructives et qui assurent aux femmes un régime d'égalité de l'emploi dans la Fonction publique. Il conclut en formulant un certain nombre de recommandations, qui englobent le vaste domaine de la gestion du personnel, y compris les secteurs ne relevant pas de l'autorité de la Commission. La première recommande l'élaboration d'un programme comportant l'égalité de chances, non seulement pour les femmes, mais aussi pour toute personne ou tout groupe victimes de mesures injustes ou discriminatoires. Les autres visent le perfectionnement des méthodes de recrutement, de sélection et de placement, ainsi que l'amélioration des chances d'avancement pour les femmes, une plus grande mobilité au sein des groupes d'occupations, l'égalité d'accès aux programmes de formation, l'accroissement des occasions d'acquiescer de l'expérience en surveillance ou en gestion, et l'utilisation d'un matériel pédagogique qui permettrait de mettre fin aux malentendus sur la nature de la discrimination en matière de gestion du personnel. Elles portent également sur les dispositions d'ordre pratique à prendre pour aider les femmes qui travaillent à résoudre leurs problèmes familiaux. Elles proposent, entre autres, des programmes plus souples d'emploi à temps partiel (qui ne seraient pas d'ailleurs nécessairement limités aux femmes),

flexible part-time employment programs (not necessarily limited to women), a study of the need for child-care facilities for federal employees, special appraisal processes on re-entry to the Service, and payment by the government of its share of health and superannuation premiums during maternity leave. Last, but not least, the report recommends improved statistics relating to the employment of women so

that more thorough analyses can be made than is possible at present. The preservation and accessibility of the data, as well as its content in terms of more information on such subjects as education, marital status and family size, are needed in order to provide useful information in the future on the employment situation in the Public Service of Canada.

l'étude d'un projet de garderies pour les enfants des fonctionnaires fédéraux, la mise au point d'un système d'appréciation spécial pour les personnes qui retournent dans la Fonction publique, et la participation du gouvernement au paiement des cotisations de sécurité sociale et de pension de retraite durant les congés de maternité. Une des dernières recommandations du rapport — et non des moindres — concerne l'élaboration de meilleures statistiques sur les

conditions d'emploi des femmes, afin de permettre des analyses plus approfondies que celles actuellement possibles. Il est important de réunir ces données et de les rendre accessibles. Il convient aussi d'en rassembler davantage sur des sujets tels que l'enseignement, la situation de famille, la dimension de la famille, de façon à pouvoir fournir, dans l'avenir, des informations utiles sur la situation de l'emploi dans la Fonction publique du Canada.

NEW DIRECTIONS IN LANGUAGE TRAINING

"LA PLUME DE MA TANTE" IS PASSÉ

Public servants enrolled in the Commission's language training classes can find little resemblance between the methods they use and the repetitious, rote and largely unsuccessful methods which were once in vogue in Canadian secondary schools. Gone are the tedious verb conjugations and the long lists of nouns to memorize. Instead, the Language Bureau, through a group of experts in linguistics, pedagogy and audio-visuals, is helping to remodel the process of learning a new language.

In 1963-64, when language training was inaugurated, there was not the time to develop an exclusive program, tailor-made for the Canadian cultural context and aimed directly at the public servant.

In the intervening years, however, these highly-trained experts have evolved a language training system directed specifically toward the needs of Canadian public servants.

In general, the development has centered around three elements which the Bureau believes are essential conditions for a good program of language training, namely:

- 1) the personal and professional quality of its teaching teams;
- 2) the quality and appropriateness of the material and methods used in the program;
- 3) the personal motivation of the students towards learning a second official language.

During the past year, the Language Bureau has succeeded in attracting a group of extremely competent language teachers. The Commission's selection standards for these teachers include those personal and academic qualifications required for an adult education program. Those selected undergo a rigorous pre-service and on-going training and development program to help them acquire greater control of the methods and teaching aids at their disposal and to develop their ability to create the sort of learning situation so necessary in the types of teaching programs now in progress.

Since 1966, the Program and Methods Division of the Language Bureau has been conducting research studies aimed at and resulting in improvements to existing language teaching programs. New programs have also been created which are better adapted to the needs of the public servants they serve.

The original system, put into practice in 1963-64, had

several shortcomings. In view of this, considerable linguistic research was necessary as a basis for developmental work. The most extensive project consisted of a study of French contemporary vocabulary on a scale greater than had ever been undertaken anywhere before. A staggering 1,000,000 word occurrences have been identified and classified as to frequency and context.

The analysis resulting from this study constitutes the basis for the development of a logical and orderly approach to building a truly Canadian curriculum and, perhaps more important, one that is appropriate to a program designed specifically to provide second language skills to Canadian public servants. Linguists and linguistic institutions, both in Canada and abroad, have urged publication of the results of this study. The Commission is planning to publish these reports and make them available for wide distribution among those who will find them of value in their own test and curriculum development programs.

When the immersion course plan was introduced, the course schedule included four learning levels and four points of entry. As the public servant progressed through these levels, his knowledge of the second language increased in an orderly, progressive fashion. One problem, however — with only four points of entry into the program, the system lacked flexibility. The answer was a system of "condensed courses" — an answer that yields several advantages. First, these allow the student eight points of entry (marked A in Table I) instead of four, making it easier to closely match a level with the public servant's initial skill. Second, these condensed courses, although more compact than the regular sessions, allow the student with outstanding learning ability to more quickly master all essential elements of the language. Third, a student at any level having a particular difficulty or having missed a segment in the regular program, can obtain reinforcement or make-up training in the condensed courses before returning to the regular stream.

On the right of the diagram in Table I the learning band, consisting of 930 units in French and 951 in English, contains the build-up of language structures and vocabulary from the beginning to the end of level four. Each succeeding unit represents an orderly addition of language knowledge that must be assimilated by the student before proceeding to the next level. The band is arranged in logical sequence to ensure that both programs are designed in such a way as to meet the needs of the individual student in a systematic manner. Both the English and French programs evolve in parallel from beginning to end.

NOUVELLE ORIENTATION DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES

"LA PLUME DE MA TANTE" est enterrée

Les fonctionnaires qui suivent les cours de formation linguistique de la Commission ont bien du mal à reconnaître, dans les techniques employées aujourd'hui, la méthode répétitive, mécanique et inefficace autrefois en vogue dans les écoles secondaires du Canada. C'en est fini des fastidieuses conjugaisons de verbes et des longues listes de noms à apprendre par coeur. A la place, le Bureau des langues, grâce à un groupe d'experts en linguistique, pédagogie et méthodes audio-visuelles, travaille à remodeler les procédés d'étude d'une langue.

En 1963-1964, lorsqu'on a inauguré les cours de langues, on n'avait pas eu le temps d'élaborer un programme spécial, adapté au contexte culturel canadien et destiné directement aux employés de la Fonction publique.

Mais au cours de ces dernières années, des experts extrêmement qualifiés ont mis au point un système de formation tout spécialement axé sur les besoins des fonctionnaires canadiens.

Dans l'ensemble, il est centré sur trois éléments principaux, que le Bureau juge essentiels pour tout bon programme de formation, à savoir:

- 1) la qualité personnelle et professionnelle des équipes d'enseignants;
- 2) la qualité et un choix pertinent du matériel et des méthodes utilisés dans le programme;
- 3) la motivation personnelle des étudiants et leur attitude envers l'étude de la seconde langue officielle.

L'année dernière, le Bureau des langues a réussi à s'attacher un groupe de professeurs de langues extrêmement compétents. Les normes établies par la Commission pour leur sélection comprennent les qualités personnelles et les titres universitaires requis pour un programme d'études destiné aux adultes. Une fois engagés, avant et pendant leur temps de service, ils sont soumis à un programme très rigoureux de formation et de perfectionnement, en vue de les aider à acquérir une plus grande maîtrise des méthodes et du matériel d'enseignement mis à leur disposition, et à développer leur aptitude à créer l'ambiance "d'étude active" si indispensable au genre de programmes actuellement en cours.

Depuis 1966, le Division des programmes et méthodes du Bureau des langues procède à des recherches qui ont entraîné des améliorations dans les programmes d'enseignement des langues déjà en vigueur. Elle en a également créé de nouveaux, mieux adaptés aux besoins des fonctionnaires auxquels ils sont destinés.

Le premier système, mis en route en 1963-1964, présentait plusieurs inconvénients. Aussi a-t-il fallu procéder à de considérables travaux de recherche en linguistique qui pussent servir de base à un travail de perfectionnement. L'un des programmes les plus étendus a consisté en une étude du vocabulaire français contemporain, dont la dimension n'a encore jamais été égalée nulle part. Un million de mots — nombre renversant — ont été identifiés et classés d'après la fréquence et le contexte.

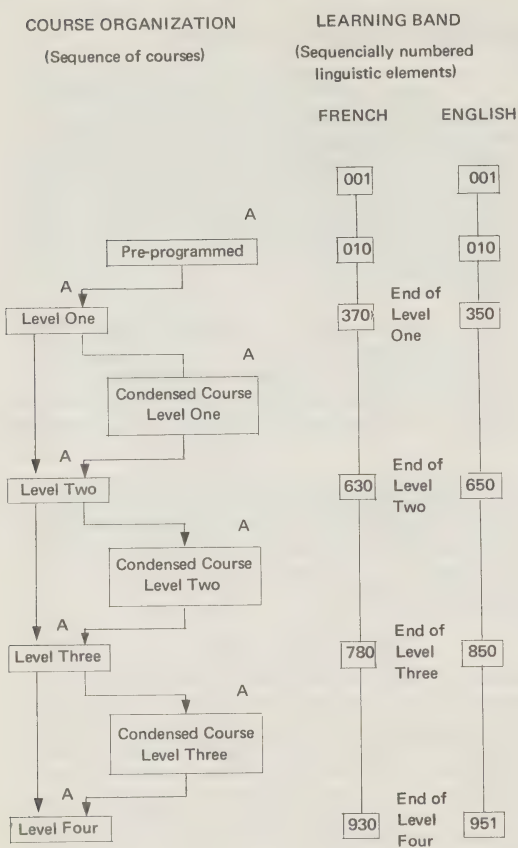
On s'est fondé sur les observations pour élaborer, selon une méthode logique et ordonnée, un plan d'études authentiquement canadien et, ce qui est encore peut-être plus important, conçu en vue de dispenser aux fonctionnaires canadiens une connaissance spécifique de la langue seconde.

Les linguistes et les institutions linguistiques du Canada et de l'étranger ont réclamé avec instance la publication des résultats de cette étude. La Commission envisage donc de diffuser ses rapports auprès de tous ceux qui souhaiteraient s'en inspirer pour perfectionner leurs propres tests et programmes d'études.

À son origine, le cours d'immersion prévoyait quatre niveaux d'étude et quatre niveaux d'entrée. Au fur et à mesure que le fonctionnaire franchissait les niveaux, ses connaissances de la langue seconde augmentaient d'une façon régulière et progressive. Toutefois, un problème s'est posé: le système, avec seulement quatre niveaux d'entrée, manquait de souplesse. On l'a résolu par l'adoption des cours accélérés qui présentent plusieurs avantages. Tout d'abord, ils offrent aux élèves huit différents niveaux d'entrée (colonne A du Tableau I) au lieu de quatre. Il est ainsi plus facile de faire concorder le niveau du cours et leurs connaissances initiales. Ensuite, ces cours accélérés, bien que plus condensés que les cours ordinaires, permettent aux plus brillants de maîtriser plus rapidement les éléments essentiels de la langue. Enfin, un élève, quel que soit son niveau, qui éprouve une difficulté particulière ou manque une partie du programme ordinaire peut, avant d'y retourner, bénéficier de cours supplémentaires ou de rattrapage en suivant ces cours accélérés.

La colonne de droite du Tableau I concerne la progression des cours, soit 930 "éléments" pour les cours de français et 951 pour les cours d'anglais. Elle contient les éléments constitutifs des structures linguistiques, et le vocabulaire utilisé du début du programme jusqu'à la fin du niveau 4. Chaque élément successif représente un surplus méthodique de connaissances que l'élève doit assimiler avant de passer au niveau suivant. La progression des cours est établie selon un ordre logique, afin d'être sûr que les deux programmes répondront systématiquement aux besoins individuels des élèves. Les deux programmes, français et anglais, progressent parallèlement, du début à la fin.

TABLE I French and English Programs



Simplified, levels one and two provide the essential elements of the language. Completion of them will impart to the public servant a useful level of competence, but without regard for his or her occupational or educational levels. Levels three and four provide for the expansion and perfection of language skills. At these levels, the program homes in on the specific needs of students and, accordingly, the curriculum material will vary to some extent. The learning band, therefore, identifies sequentially what the language student ought to know at each level. It does not, however, define how this is to be taught. That is the purpose of curriculum design.

Experience has shown that the most efficient way of learning a new language is to begin concentrating on aural comprehension and oral expression, in the manner of a child learning his or her mother tongue. The language program, in the first levels, leans heavily on aural comprehension and oral expression but that is not to say that the other two elements

— reading and writing skills — are neglected. One of the most important aspects of curriculum design undertaken in 1969 was the regrouping of elements of the four skills (understanding, speaking, reading, writing). Now, teaching time devoted to each of these elements has been reallocated to produce a more appropriate combination of skills at the end of each level. This is demonstrated in Table II:

**TABLE II Teaching Time Distribution
By Objective And By Level Of Instruction**

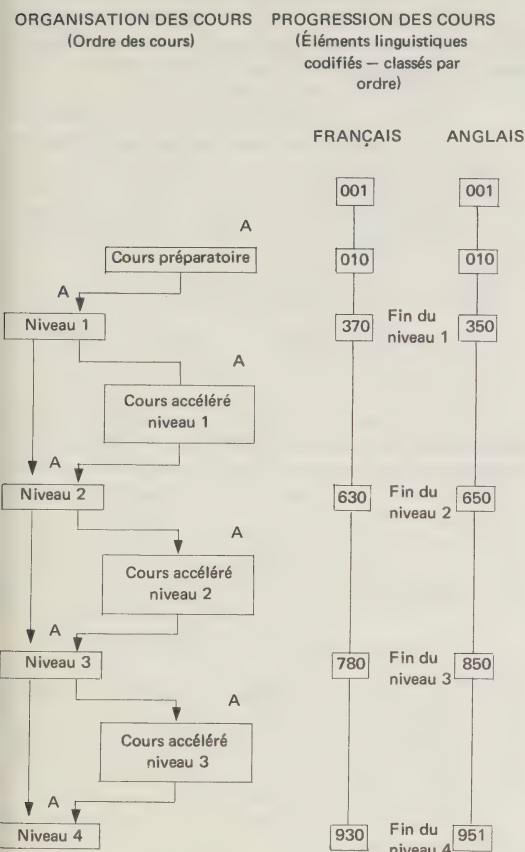
Objectives in terms of language skills	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
Aural comprehension and Oral Expression	80%	75%	50%	45%
Written Comprehension and Oral Expression	10%	15%	35%	35%
Written Comprehension and Written Expression	10%	10%	15%	20%

In determining these allocations, the most realistic skill combinations are attempted — realistic, that is, in terms of the use public servants will make of them in their work environments. It is rare to find any one of the four elements being used in isolation from the others. In most committee meetings, discussion stems from the content of written documents, requiring the use of aural and reading skills. In other situations, second-language speaking or writing skills may be needed, the latter being the most difficult to acquire and probably the least in demand, except in translation tasks.

Another factor influencing this grouping is purely pedagogical but vitally important. Experience demonstrates quite clearly that the acquisition of one of these skills is reinforced by practice in the use of one or more of the other three. Table II shows that the emphasis is on aural comprehension and oral expression in the beginning levels but, as the program develops to the higher levels, increasing emphasis is given to reading and, to a lesser degree, writing skills. The Commission feels this arrangement conforms to the needs of public servants to acquire these skills in a realistic sequence while at the same time adhering to fundamental pedagogical principles.

Other changes have also been taking place. Since the majority of language students are executives, administrators and professionals, curriculum material has been adjusted to meet their specific needs. During 1969, English curriculum material for levels one (published in May, 1969) and two (to be published in April, 1970) were redesigned and taken into use on a provisional basis. Level three material had been reworked earlier and level four material was designed and put

TABLEAU I Programmes de français et d'anglais



Les niveaux 1 et 2, simplifiés, donnent les éléments essentiels de la langue. Le fonctionnaire qui les a achevés possèdera un degré de compétence utile — mais indépendant de son niveau d'occupation ou d'instruction. Les niveaux 3 et 4 permettent d'augmenter et de perfectionner les connaissances linguistiques. A ces niveaux, le programme est centré sur les besoins particuliers de chaque élève; par suite, le contenu des cours varie dans une certaine mesure. La progression des cours définit, de façon méthodique, les connaissances que l'élève doit acquérir dans chaque niveau, mais ne précise pas la méthode d'enseignement à utiliser. Cette tâche est confiée au personnel chargé de la conception des programmes.

L'expérience a montré que la façon la plus efficace d'apprendre une nouvelle langue consiste à se concentrer, dès le début, sur la compréhension auditive et l'expression orale, à la manière d'un enfant qui apprend sa langue maternelle. Le programme linguistique insiste fortement, aux premiers niveaux, sur la compréhension auditive et l'expression orale,

mais cela ne signifie pas que les deux autres éléments (lecture et écriture) en soient négligés pour autant. L'un des aspects les plus importants des programmes entrepris en 1969 a été le regroupement des éléments reliés aux quatre aptitudes: compréhension, expression orale, lecture, écriture. Le temps d'enseignement consacré à chacun de ces quatre éléments a été réparti différemment, en vue d'une meilleure synthèse des connaissances, à la fin de chaque niveau. Le Tableau II résume ce qui précède.

TABLEAU II
Répartition du temps d'enseignement
selon l'objectif et le niveau d'instruction

Objectifs définis en fonction des aptitudes linguistiques	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Compréhension auditive et expression orale	80%	75%	50%	45%
Compréhension écrite et expression orale	10%	15%	35%	35%
Compréhension écrite et expression écrite	10%	10%	15%	20%

En procédant à cette répartition, on a essayé les synthèses d'aptitudes les plus réalistes. . . c'est-à-dire axées sur l'usage que les fonctionnaires en feront dans leur milieu de travail. Il est rare de trouver un seul des quatre éléments utilisé isolément. Dans la plupart des réunions de comités, les discussions portent sur le contenu de documents écrits — d'où la nécessité de recourir à la compréhension auditive et écrite. Dans d'autres cas, on a besoin de l'expression orale ou écrite dans la langue seconde — la dernière étant la plus difficile à acquérir et probablement la moins demandée — sauf pour les travaux de traduction.

Un autre facteur déterminant de ces synthèses est purement pédagogique, mais d'une importance capitale. L'expérience prouve clairement que l'acquisition d'une de ces aptitudes est renforcée par l'emploi de l'une ou de plusieurs des trois autres. Le Tableau II indique que l'on insiste surtout, aux premiers niveaux, sur la compréhension auditive et l'expression orale, mais qu'au fur et à mesure que le programme avance vers les niveaux plus élevés, il met davantage l'accent sur la lecture et, à un degré moindre, sur l'expression écrite. La Commission est d'avis que cette organisation correspond aux besoins des fonctionnaires. Elle leur permet d'acquérir ces connaissances suivant un ordre réaliste, tout en observant les principes pédagogiques fondamentaux.

D'autres modifications sont également intervenues. La plus grande partie des élèves des cours de langue étant des cadres, des administrateurs et des membres des professions, on a adapté les programmes de façon à répondre à leurs besoins particuliers. Au cours de l'année 1969, ceux des cours d'anglais des niveaux 1 (publié en mai 1969) et 2 (qui sera publié en avril 1970) ont été remaniés et employés sur une base temporaire. Le programme des cours du niveau 3

into trial use in September, 1969. The material has also been experimented with and used in other jurisdictions. The Commission is pleased that the new material, in increasing the effectiveness of the program, has also become widely accepted and is now conforming more closely to the needs of public servants.

But the reformation does not stop there. When the Commission launched its French language training program in 1963-64, it began by using "Voix et Images de France" (VIF) as a curriculum base, since after scouting around it seemed the most appropriate at the time. In the early stages, VIF uses the "Thibeaults", a mythical Paris family in a variety of situational episodes to expose and exploit the elements of syntax and vocabulary.

There were, however, some weaknesses which left the system far from perfect for the Commission's purposes. Its cultural context is in France rather than French Canada, its pedagogical approach rather elementary for the literacy levels of our students and it emphasizes domestic rather than work-world vocabulary and structures. Taken into use, it was soon found that it provided only the barest essentials of structure and vocabulary — those corresponding to our levels one and two.

Beginning in 1966, a tremendous amount of supplementary material was added to the VIF base, putting the text in a French-Canadian cultural milieu and introducing vocabulary suitable to public servants in their work environment. But the main effort of curriculum specialists was directed toward extending the VIF base to levels three and four. This work was all but completed by 1969.

At these higher levels, it is not enough to impart a technical knowledge of the language itself. The development should be following a double plane — imparting a knowledge of the French-Canadian culture and society as well. Only then does the language take on true meaning as a communications instrument. The Commission quickly learned that a technical knowledge of the language is of dubious value without some knowledge of and sensitivity to the context in which it is to serve.

The Commission's specialists will now turn to re-designing the French-language curriculum for levels one and two. Again, this will be done to conform to the course organization plan and the establishment of sequentially arranged linguistic elements, as shown in Table I. The basic research for this has already been completed, a well-defined syntactical progression has been established and appropriate integration of administrative vocabulary, settings and exercises have been worked out. A condensed course at level one has already been introduced.

THE PROOF IS IN THE TESTING

A language program remains incomplete without the parallel development of a program of diagnostic testing. In general, testing should accomplish four main goals:

- to provide for the placing of students in a level that most closely matches their knowledge, aptitude and motivation;
- to measure the effectiveness of teaching material and methods;
- to evaluate and measure the quality of teaching; and
- to evaluate the progress of individual students.

To these ends, the Commission's test specialists have collaborated with linguists to produce a unique series of placement, achievement and progress tests during the year. Four test batteries are now in use to measure achievement and progress.

These include:

- four achievement tests for the first level, French;
- two achievement tests for the second level, French;
- one achievement test for each of the first three levels, English;
- a series of 20 progress tests for each of the first three levels, English.

In an effort to increase the homogeneity of the classes, an additional two placement tests — one English, one French — have been completed and are now in use.

Looking toward the future, an achievement test battery for the third level, French is to be ready for trial by early 1970, two others for third and fourth levels will follow in mid-1970 and finally, an achievement test for fourth level English, now being developed, will soon be ready for use.

A preliminary study was launched in November, 1969 as a base for the construction of a reliable learning aptitude test and a knowledge test for French language students. When these projects are ready for trial, toward the end of 1970, they should serve to make placement much more effective and will improve current methods of measuring the effectiveness of the program.

avait déjà été révisé plus tôt, et celui du niveau 4 a été élaboré et expérimenté en septembre 1969. Ces programmes sont également utilisés en dehors de la Fonction publique. La Commission constate avec satisfaction que parce qu'ils renforcent l'efficacité des cours, ils sont largement acceptés et maintenant mieux adaptés aux besoins des fonctionnaires.

Mais les réformes ne s'arrêtent pas là. Lorsque la Commission a lancé son programme d'enseignement du français, en 1963-1964, elle a tout d'abord utilisé "Voix et images de France" (VIF) comme matériel de base. Ce système, après bien des recherches, paraissait en effet être, à l'époque, le plus approprié. Aux premiers stades, VIF fait parler les Thibault, famille parisienne fictive, et la montre dans une série de situations différentes, afin d'exposer des éléments de syntaxe et de vocabulaire et d'en tirer parti.

Cette méthode, cependant, présente quelques points faibles qui, étant donné des objectifs de la Commission, la rendaient très imparfaite. Son contexte culturel se situe en France et non au Canada français, ses méthodes pédagogiques sont trop élémentaires pour le niveau de culture de nos élèves, et elle insiste davantage sur le vocabulaire et les structures domestiques que sur le monde du travail. À l'usage, il s'est vite avéré que cette méthode permettait d'acquérir uniquement les éléments les plus simples et les plus indispensables des structures et du vocabulaire, c'est-à-dire ceux qui correspondent à nos niveaux 1 et 2.

À partir de 1966, une masse considérable de nouveau matériel a été ajoutée aux éléments de base de VIF, on a situé les textes dans une ambiance culturelle canadienne-française et introduit un vocabulaire adapté au milieu de travail des fonctionnaires. Mais le principal effort des spécialistes des programmes a consisté à étendre aux niveaux 3 et 4 les cours de VIF. En 1969, on est presque venu à bout de cette tâche.

À ces niveaux supérieurs, une connaissance technique de la langue ne suffit pas. Le programme de perfectionnement doit suivre une double voie. Il lui faut donner, en même temps, une connaissance de la culture et de la société canadiennes-françaises. Alors seulement, le langage prend son vrai sens de moyen de communication. La Commission s'est vite aperçue qu'une acquisition technique de la langue a une valeur discutable si elle ne s'accompagne pas du contexte où elle sera employée, ainsi que d'une certaine sensibilisation à ce contexte.

Les spécialistes de la Commission vont maintenant s'atteler au remaniement des programmes de français des niveaux 1 et 2. Là aussi, ce travail sera fait en fonction du plan d'organisation du cours et du classement des éléments linguistiques par ordre progressif, tels qu'ils figurent au Tableau I. Les recherches de base entreprises à cet effet sont déjà terminées. On a procédé à une progression syntaxique très précise, et à l'intégration pertinente d'un vocabulaire, de situations et d'exercices de caractère administratif. Un cours accéléré du niveau 1 a déjà été mis en route.

LA PREUVE PAR L'USAGE

Une programme linguistique reste incomplet sans la mise au point d'un programme parallèle de tests diagnostiques. En général, ces tests doivent remplir quatre objectifs:

- classer les étudiants au niveau qui correspond le mieux à leurs connaissances, leurs aptitudes et leur motivation;
- mesurer l'efficacité du matériel et des méthodes d'enseignement;
- évaluer et mesurer la qualité de l'enseignement;
- évaluer les progrès individuels des étudiants.

Dans ce but, les spécialistes des tests de la Commission ont collaboré avec des linguistes pour mettre au point, au cours de l'année, une série unique de tests de classement, de réussite et de progrès.

Les quatre séries de tests suivantes sont actuellement utilisées pour évaluer la réussite et les progrès;

- quatre tests de réussite pour le premier niveau des cours de français;
- deux tests de réussite pour le second niveau des cours de français;
- un test de réussite pour chacun des trois premiers niveaux des cours d'anglais;
- une série de 20 tests de progrès pour chacun des trois premiers niveaux des cours d'anglais.

Dans le dessein d'augmenter l'homogénéité des classes, on a créé deux autres tests de classement — un pour les cours d'anglais, un pour les cours de français — qui sont déjà employés.

En ce qui concerne l'avenir, une série de tests de réussite, pour le troisième niveau des cours de français, sera expérimentée dès le début de 1970; deux autres séries pour les troisième et quatrième niveaux suivront vers le milieu de la même année. Enfin, un test de réussite pour le quatrième niveau des cours d'anglais, actuellement à l'étude, sera bientôt prêt.

En novembre 1969, on a entrepris une étude préliminaire. Elle doit servir de base à la création d'un test sûr permettant d'évaluer les aptitudes à l'étude, et d'un test de connaissances. Tous deux sont destinés aux étudiants des cours de français. Lorsqu'ils seront terminés et prêts à être expérimentés vers la fin de 1970, ils devraient permettre un bien meilleur classement des élèves et améliorer les méthodes dont on se sert actuellement pour évaluer l'efficacité du programme.

LEARNING THE LANGUAGE – AND LIKING IT

Motivation has always been a concern of the Language Bureau for, if a student approaches the task with a positive attitude and if the program can avoid frustrations, part of the battle of learning a new language will have already been won.

But motivation to learn a language is conditioned by a number of complex factors such as the nature of the program, the methods employed and the ability of the teacher, not to mention the personality of the student. As such, it is extremely difficult to measure. Motivation, however, can be influenced to a certain degree by the learning situation created by the specialists and teachers. The Language Bureau, during the past year, has developed an entirely new approach aimed at exploiting and increasing motivation.

The basis of the new approach is to allow the student to progress at his or her own pace as determined by interest, ability and effort. This goes a long way toward removing the frustrations which can result from a learning pace that is either too slow or too fast for the individual. This improved flexibility can be obtained without increased cost by assembling large numbers of students (about 80) who have about the same level of skill, then putting them in the hands of a teaching team of 15 or 16 teachers for each training period.

Carrying this idea of flexibility one step further, the Language Bureau has conducted studies and experiments designed to test the suitability of various types of programmed instruction – a method in which students work mostly outside the classroom on their own, at their own pace and on their own timetable. Results have indicated that programmed instruction is efficient for certain types of students working at specific levels. Now, the Commission is moving toward a decision on an appropriate program, a decision which will have to take into account the technical equipment required, and where and when to integrate auto-instruction into the overall language training program. Apart from other advantages, the measure promises to lower the cost of carrying many students through the first two language training levels.

Another concern of the Language Bureau lies with the relatively slow progress made by some eight per cent of students. Research studies have indicated that a number of common variables contribute to learning difficulties and the

Commission hopes that appropriate changes in method will be found to improve the lot of this group.

BOOK III OF THE B AND B COMMISSION'S REPORT – A COMMENT

Just before the year ended, Book III of the Report of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism was released. The volume dealt extensively with bilingualism in the Public Service and, in particular, included a study of the Public Service Commission's language training program.

The Royal Commissioners qualified the results of their study by stating (page 160): "...any study of the program is limited by its very newness and its rapid development." A major part of the research surrounding this study was completed in 1965-66, when the language training program was still new and was still experiencing growing pains. At that time, little was known of the problems of teaching a second language and there were substantial fears and doubts in the minds of public servants faced with such training. Since then, attitudes, objectives, methods and materials have changed dramatically, so much so that much of the Royal Commission's comments are now outdated.

Although the Royal Commission made an effort to update its basic data, it could hardly be expected to duplicate the extensive field studies conducted in the Language Bureau and departments on such matters as the motivation of students, the appropriateness of curriculum materials and methods and the attitudes of institutions and employees. The Public Service Commission recognizes that the Royal Commission accurately reported the facets of the language training program as it developed up until 1966. However, as a result of its own studies and experience, the Public Service Commission has since anticipated the more significant recommendations of the Royal Commission concerning language training.

There remain a number of technical suggestions and recommendations that the PSC welcomes and will examine with interest and concern. Despite the reservations mentioned above, it is felt the comments and suggestions on language training contained in Book III are of great value in developing and refining methods and material for second-language training. The Public Service Commission's objective is to continue to increase the effectiveness of the program and, at the same time, reduce the unit cost.

APPRENDRE UNE NOUVELLE LANGUE AVEC PLAISIR

La motivation a toujours été l'un des soucis du Bureau. En effet, lorsque l'élève aborde son travail dans des dispositions favorables, et que le programme réussit à éviter les sentiments de frustration, une partie de la lutte inhérente à l'étude d'une nouvelle langue est déjà gagnée.

Mais la motivation de l'étude d'une langue est fonction d'un certain nombre de facteurs complexes, tels que la nature du programme, les méthodes employées, la valeur des professeurs, sans parler de la personnalité de l'élève lui-même. C'est donc un élément très difficile à évaluer. Néanmoins, la motivation peut être influencée, dans une certaine mesure, par l'atmosphère d'étude créée par les spécialistes et les professeurs. Au cours de l'année écoulée, le Bureau des langues a mis au point une méthode entièrement nouvelle en vue d'exploiter et d'augmenter la motivation.

Elle a pour principe de base de permettre à l'étudiant de progresser à son propre rythme, qui est fonction de son intérêt, de ses aptitudes et de ses efforts. Elle contribue grandement à éliminer le sentiment de frustration que peut engendrer pour un individu un rythme d'étude trop lent ou trop rapide. Cette plus grande souplesse peut être obtenue sans frais supplémentaires, en groupant un grand nombre d'élèves (environ 80) dont le degré de connaissance est à peu près le même, et en les confiant ensuite à une équipe de 15 ou 16 professeurs pour chaque période de formation.

Poussant un peu plus loin cette idée de souplesse, le Bureau des langues a effectué des études et procédé à des expériences en vue d'évaluer les divers systèmes d'enseignement programmé. Ces systèmes permettent aux élèves de travailler surtout en dehors de la classe, livrés à eux-mêmes, au rythme et selon l'emploi du temps de leur choix. L'enseignement programmé s'est avéré efficace pour certains, à des niveaux déterminés. La Commission va maintenant prendre une décision au sujet d'un programme approprié, décision qui devra tenir compte de l'équipement technique requis, du moment et de l'endroit où il conviendra d'intégrer l'auto-instruction dans l'ensemble du programme de formation. Entre autres avantages, cette mesure laisse présager une diminution du coût de formation des nombreux élèves des deux premiers niveaux.

Le Bureau des langues est également préoccupé par la lenteur relative des progrès chez environ 8 p. 100 des élèves. Il ressort des recherches en la matière qu'un certain nombre de variables contribuent à leurs difficultés. La Commission espère que des changements pertinents dans les méthodes seront susceptibles d'améliorer le sort de ce groupe.

COMMENTAIRE SUR LE VOLUME III DU RAPPORT DE LA COMMISSION B. ET B.

Juste avant la fin de l'année 1969, la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme a publié le Volume III de son Rapport. Cet ouvrage traite longuement du bilinguisme dans la Fonction publique et comporte même, en particulier, une étude sur le Programme d'enseignement des langues de la Commission de la Fonction publique.

Les enquêteurs de la Commission royale expriment les résultats de leur étude en écrivant (p. 160): "... la nouveauté de cet enseignement et l'essor rapide qu'il a connu nous ont restreints dans l'étude que nous y avons consacrée." La plus grande partie des recherches relatives à cette étude ont été effectuées en 1965-1966, alors que le Programme d'enseignement des langues ne faisait que débiter et subissait ses douleurs de croissance. A cette époque, on savait très peu de chose sur l'enseignement d'une langue seconde, et les fonctionnaires confrontés avec ce problème éprouvaient des craintes et des doutes. Depuis lors, les attitudes, les objectifs, les méthodes et le matériel ont changé du tout au tout, si bien que les commentaires de la Commission royale d'enquête sont maintenant dépassés.

Bien qu'elle se soit efforcée de mettre à jour ses renseignements de base, on ne pouvait guère s'attendre à ce qu'elle refasse toutes les études entreprises sur place par le Bureau des langues et les ministères, sur des sujets tels que la motivation des étudiants, la valeur des programmes et des méthodes d'enseignement, et l'attitude respective des dirigeants et des employés. La Commission de la Fonction publique reconnaît que la Commission royale a fidèlement rendu compte des divers aspects du Programme d'enseignement des langues tel qu'il a évolué jusqu'en 1966. Toutefois, à la suite de ses propres études et grâce à son expérience, la Commission de la Fonction publique a, depuis cette date, devancé les recommandations les plus importantes formulées par la Commission royale en ce qui concerne la formation linguistique.

Il reste néanmoins plusieurs suggestions et recommandations techniques que la Commission de la Fonction publique accueille volontiers et qu'elle examinera avec intérêt. Compte tenu des réserves formulées ci-dessus, les commentaires et suggestions relatives à la formation linguistique contenus dans le troisième volume du Rapport B. et B. seront d'une grande valeur pour la mise au point et le perfectionnement des méthodes et du matériel d'enseignement d'une langue seconde. La Commission de la Fonction publique a pour principal objectif de continuer à augmenter l'efficacité du programme en même temps qu'elle en réduit le coût.

Appendix C

APPOINTMENTS, PROMOTIONS AND SEPARATIONS OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT 1964-1968

	1964	1965	1966	1967	1968
Number of employees under the Act.	138,666	140,206	145,783	200,329*	200,321
Appointments to the Public Service	19,199	21,700	21,979	31,293	20,379
Appointments from within the P.S.	18,536	20,475	18,749	30,088	25,173
Separations	13,162	14,546	14,343	16,830	17,465

*Includes prevailing rate employees and ships' officers and crews which came under the Public Service Employment Act on March 13, 1967.

Source: Central Personnel Record System,
Department of Supply and Services.

APPOINTMENTS AND SEPARATIONS 1969

Number of employees under the Act	199,720**
New appointments to the Public Service	20,733
Appointments from within the Public Service	25,609
Separations	17,512

**Includes 4,463 employees of the Canadian Penitentiaries Service who became subject to the Public Service Employment Act Sept. 11, 1969.

APPOINTMENTS 1969 — BY THE PUBLIC SERVICE COMMISSION AND BY DEPARTMENTS UNDER DELEGATED AUTHORITY (Section 6, Public Service Employment Act)

APPOINTMENTS	by Public Service Commission	by depart- ments under delegated authority	TOTAL
Appointments to the Public Service	<u>11,206</u>	<u>9,527</u>	<u>20,733</u>
Appointments from within the P.S.			
— from one occupational group to another	2,752	2,736	5,488
— to a higher level within an occupational group	8,657	7,888	16,545
— to a lower level within an occupational group	287	1,188	1,475
— between sub-divisions of an occupational group with no change in level	4	24	28
— between departments, with no change in occupational group, sub- division or level	<u>1,317</u>	<u>756</u>	<u>2,073</u>
SUB-TOTAL	13,017	12,592	
GRAND TOTAL	24,223	22,119	46,342

NOMINATIONS, PROMOTIONS ET DÉPARTS DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 1964-1968

	1964	1965	1966	1967	1968
Employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	138,666	140,206	145,783	200,329*	200,321
Nominations à la Fonction publique	19,199	21,700	21,979	31,293	20,379
Nominations parmi les employés de la Fonction publique	18,536	20,475	18,749	30,088	25,173
Départs	13,162	14,546	14,343	16,830	17,465

*Comprend les employés au taux régnant, ainsi que les officiers et membres d'équipages de navires, assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique le 13 mars 1967.

Source: Dossiers centraux du personnel,
ministère des Approvisionnements et Services.

NOMINATIONS ET DÉPARTS EN 1969

Nombre d'employés assujettis à la Loi	199,720**
Nouvelles nominations à la Fonction publique	20,733
Nominations parmi les employés de la Fonction publique	25,609
Départs	17,512

**Comprend 4,463 employés du Service pénitentiaire canadien qui faisaient l'objet de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique le 11 septembre 1969.

NOMINATIONS EN 1969 – PAR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PAR LES MINISTÈRES EN VERTU DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS (article 6, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)

NOMINATIONS	par la Commission de la Fonction publique	par les ministères en vertu de la délégation de pouvoirs	TOTAL
Nominations à la Fonction publique	<u>11,206</u>	<u>9,527</u>	<u>20,733</u>
Nominations parmi les employés de la Fonction publique			
— d'un groupe d'occupations à un autre	2,752	2,736	5,488
— à un niveau plus élevé au sein du même groupe d'occupations.	8,657	7,888	16,545
— à un niveau moins élevé du même groupe d'occupations.	287	1,188	1,475
— d'une subdivision à une autre dans le même groupe d'occupations, sans changement de niveau	4	24	28
— d'un ministère à un autre, sans changement de groupe, de subdivision ou de niveau d'occupations	<u>1,317</u>	<u>756</u>	<u>2,073</u>
TOTAL PARTIEL	13,017	12,592	
GRAND TOTAL	24,223	22,119	46,342

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY PROVINCE AND SEX
AS OF MARCH 1968 and SEPTEMBER 1969**

PROVINCE	All Employees				Males				Females			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
Newfoundland	2,685	3,376	1.7	1.7	2,326	2,927	2.1	2.	359	449	0.8	.8
Prince Edward Island . . .	737	1,137	0.5	.6	597	984	0.6	.7	140	153	0.3	.3
Nova Scotia	7,363	12,275	4.8	6.1	5,480	9,883	4.9	6.9	1,883	2,392	4.3	4.3
New Brunswick	4,844	6,618	3.1	3.3	3,695	5,194	3.4	3.6	1,149	1,424	2.6	2.5
Quebec	25,529	34,823	16.5	17.4	19,877	26,652	17.9	18.5	5,652	8,171	12.9	14.6
Ontario	76,057	89,337	49.1	44.7	51,453	60,544	46.3	42.1	24,604	28,793	56.2	51.4
Manitoba	7,404	9,883	4.8	4.9	5,425	7,084	4.9	4.9	1,979	2,799	4.5	5.
Saskatchewan	4,267	6,566	2.8	3.3	3,267	4,784	2.9	3.3	1,000	1,782	2.3	3.2
Alberta	8,827	12,436	5.7	6.2	6,560	8,779	5.9	6.1	2,267	3,657	5.2	6.5
British Columbia	14,118	18,941	9.1	9.5	10,096	13,807	9.1	9.6	4,022	5,134	9.2	9.2
Yukon	459	755	0.3	.4	330	,514	0.3	.4	129	241	0.3	.4
Northwest Territories . . .	751	1,604	0.5	.8	582	1,157	0.5	.8	169	447	0.4	.8
Abroad	1,773	1,969	1.1	1.	1,330	1,432	1.2	.9	443	537	1.0	1.
Total, All Provinces . . .	154,814*	199,720	100%	100%	111,018	143,741	100%	100%	43,796	55,979	100%	100%

*The 1968 figure is not comparable to the 1969 figure. The total number of employees under the Public Service Employment Act in 1968 was 200,321 (See Appendix C).
The 154,814 figure above excludes employees formerly classified as term employees, prevailing rate employees, ship's officers and crews for whom no figures are available.

Source: Central Personnel Record System,
Department of Supply and Services.

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LA PROVINCE ET LE SEXE (MARS 1968 et SEPTEMBRE 1969)**

PROVINCE	Total des employés				Hommes				Femmes			
	Nombre		% du total		Nombre		% du total		Nombre		% du total	
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
Terre-Neuve	2,685	3,376	1.7	1.7	2,326	2,927	2.1	2.	359	449	0.8	.8
Île du Prince-Édouard	737	1,137	0.5	.6	597	984	0.6	.7	140	153	0.3	.3
Nouvelle-Écosse	7,363	12,275	4.8	6.1	5,480	9,883	4.9	6.9	1,883	2,392	4.3	4.3
Nouveau-Brunswick	4,844	6,618	3.1	3.3	3,695	5,194	3.4	3.6	1,149	1,424	2.6	2.5
Québec	25,529	34,823	16.5	17.4	19,877	26,652	17.9	18.5	5,652	8,171	12.9	14.6
Ontario	76,057	89,337	49.1	44.7	51,453	60,544	46.3	42.1	24,604	28,793	56.2	51.4
Manitoba	7,404	9,883	4.8	4.9	5,425	7,084	4.9	4.9	1,979	2,799	4.5	5.
Saskatchewan	4,267	6,566	2.8	3.3	3,267	4,784	2.9	3.3	1,000	1,782	2.3	3.2
Alberta	8,827	12,436	5.7	6.2	6,560	8,779	5.9	6.1	2,267	3,657	5.2	6.5
Colombie-Britannique	14,118	18,941	9.1	9.5	10,096	13,807	9.1	9.6	4,022	5,134	9.2	9.2
Yukon	459	755	0.3	.4	330	,514	0.3	.4	129	241	0.3	.4
Territoires du Nord-Ouest . .	751	1,604	0.5	.8	582	1,157	0.5	.8	169	447	0.4	.8
À l'étranger	1,773	1,969	1.1	1.	1,330	1,432	1.2	.9	443	537	1.0	1.
Total pour toutes les provinces	154,814*	199,720	100%	100%	111,018	143,741	100%	100%	43,796	55,979	100%	100%

*Le chiffre de 1968 n'est pas comparable à celui de 1969. Le nombre total des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique en 1968 était de 200,321 (voir annexe C). Le chiffre de 154,814 ci-dessus ne comprend pas les employés anciennement classifiés comme employés nommés pour une période déterminée, employés au taux régnant, officiers ou membres d'équipages des navires.

Source: Dossiers centraux du personnel,
ministère des Approvisionnement et Services.

Appendix E

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT
BY METROPOLITAN AREA AND SEX AS OF MARCH 1968 AND SEPTEMBER 1969**

	All Employees				Number of Male		Number of Female	
	Number		% of total		Employees		Employees	
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
St. John's	1,460	1,779	0.9	.9	1,186	1,498	274	281
Halifax	5,292	8,754	3.6	4.4	3,738	6,924	1,554	1,830
Saint John, N.B.	1,376	1,658	0.9	.8	973	1,170	403	488
Quebec City	3,208	4,000	2.1	2.	2,397	3,194	811	806
Montreal	16,103	20,779	10.4	10.4	12,477	15,944	3,626	4,835
Ottawa-Hull	43,840	48,754	28.0	24.4	26,788	30,418	17,052	18,336
Toronto	14,182	15,743	9.1	7.9	10,798	11,580	3,384	4,163
Hamilton	1,694	1,828	1.1	.9	1,271	1,365	423	463
Kitchener-Waterloo*	748	860	0.5	.4	588	659	160	201
London	3,402	3,912	2.2	2.0	2,366	2,650	1,036	1262
Windsor	1,227	1,298	0.8	.6	988	1,017	239	281
Sudbury	431	501	0.3	.3	285	299	146	202
Winnipeg	5,774	6,438	3.7	3.2	4,131	4,620	1,643	1,818
Regina	1,354	1,834	0.9	.9	1,126	1,321	455	513
Saskatoon	1,094	1,292	0.7	.6	891	987	272	305
Calgary	2,641	3,316	1.8	1.7	2,007	2,342	756	974
Edmonton	4,012	4,868	2.7	2.4	2,936	3,282	1,158	1,586
Vancouver	7,917	9,361	5.3	4.7	5,934	6,669	2,381	2,692
Victoria	2,980	4,824	2.0	2.4	1,923	3,673	981	1,151
Total, All Metropolitan Areas	119,557	141,799	77.0	71.	82,803	99,612	36,754	42,187
Other Locations	35,257	57,921	23.0	29.	28,215	44,129	7,042	13,792
Total All Locations	154,814**	199,720	100%	100%	111,018	143,741	43,796	55,979

*includes Galt

**See footnote Appendix D.

Source: Central Personnel Record System,
Department of Supply and Services.

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE ET LE SEXE (MARS 1968 et SEPTEMBRE 1969)**

	Total des employés				Hommes		Femmes	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
Saint-Jean (T.-N.)	1,460	1,779	0.9	.9	1,186	1,498	274	281
Halifax	5,292	8,754	3.6	4.4	3,738	6,924	1,554	1,830
Saint-Jean (N.-B.)	1,376	1,658	0.9	.8	973	1,170	403	488
Québec	3,208	4,000	2.1	2.	2,397	3,194	811	806
Montréal	16,103	20,779	10.4	10.4	12,477	15,944	3,626	4,835
Ottawa-Hull	43,840	48,754	28.0	24.4	26,788	30,418	17,052	18,336
Toronto	14,182	15,743	9.1	7.9	10,798	11,580	3,384	4,163
Hamilton	1,694	1,828	1.1	.9	1,271	1,365	423	463
Kitchener-Waterloo*	748	860	0.5	.4	588	659	160	201
London	3,402	3,912	2.2	2.0	2,366	2,650	1,036	1262
Windsor	1,227	1,298	0.8	.6	988	1,017	239	281
Sudbury	431	501	0.3	.3	285	299	146	202
Winnipeg	5,774	6,438	3.7	3.2	4,131	4,620	1,643	1,818
Regina	1,354	1,834	0.9	.9	1,126	1,321	455	513
Saskatoon	1,094	1,292	0.7	.6	891	987	272	305
Calgary	2,641	3,316	1.8	1.7	2,007	2,342	756	974
Edmonton	4,012	4,868	2.7	2.4	2,936	3,282	1,158	1,586
Vancouver	7,917	9,361	5.3	4.7	5,934	6,669	2,381	2,692
Victoria	2,980	4,824	2.0	2.4	1,923	3,673	981	1,151
Total pr toutes les rég. métro.	119,557	141,799	77.0	71.	82,803	99,612	36,754	42,187
Autres endroits	35,257	57,921	23.0	29.	28,215	44,129	7,042	13,792
Total pour les autres endroits	154,814**	199,720	100%	100%	111,018	143,741	43,796	55,979

*Y compris Galt

**Voir la note de l'annexe D.

Source: Dossiers centraux du Personnel,
ministère des Approvisionnements et Services.

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY
DEPARTMENT OR AGENCY AS OF MARCH 1968 AND SEPTEMBER 1969**

Department or Agency	Number of Employees		% of Total Employees	
	1968	1969	1968	1969
Post Office	29,059	39,412**	18.7	19.7
National Defence	20,998	32,723	13.6	16.4
National Revenue	15,435	15,972	10.0	8.0
Transport	12,938	16,193	8.4	8.1
Veterans Affairs	9,979	11,246	6.4	5.6
Agriculture	8,513	10,091	5.5	5.1
Manpower & Immigration	8,206	8,368	5.3	4.2
Public Works	5,498	7,866	3.6	3.9
Unemployment Ins. Comm.	5,041	4,410	3.3	2.3
Supply & Services	7,658	9,142	4.9	4.6
Energy, Mines and Resources	3,766	4,628	2.4	2.3
Indian Aff. & North. Dev.	3,660	7,082	2.3	3.5
Fisheries and Forestry	3,023	3,476	2.0	1.7
Dominion Bureau of Stat.	2,906	2,877	1.9	1.4
External Affairs	2,460	2,178	1.6	1.1
Royal Can. Mounted Pol.	1,580	1,893	1.0	0.9
Public Service Comm.	1,021	1,223	0.7	0.6
Secretary of State	968	918	0.6	0.5
Health and Welfare	1,467	6,147	2.9	3.1
Industry, Trade & Comm.	1,814	2,015	1.2	1.0
Can. Pen. Service		4,463		2.2
Consumer & Corporate Aff.		1,513		0.8
Others***	5,824	5,884	3.9	2.9
Total	154,814*	199,720	100.0	100.0

*See footnote Appendix D.

**1969 POD total includes Revenue employees whereas 1968 does not.

***Departments or agencies with fewer than 950 employees.

Source: Central Personnel Record System,
Department of Supply and Services.

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LE MINISTÈRE OU L'ORGANISME (MARS 1968 et SEPTEMBRE 1969)**

Ministère ou organisme	Nombre d'employés		% du nombre total d'employés	
	1968	1969	1968	1969
Postes	29,059	39,412**	18.7	19.7
Défense nationale	20,998	32,723	13.6	16.4
Revenu national	15,435	15,972	10.0	8.0
Transports	12,938	16,193	8.4	8.1
Affaires des anciens combattants	9,979	11,246	6.4	5.6
Agriculture	8,513	10,091	5.5	5.1
Main-d'oeuvre et Immigration	8,206	8,368	5.3	4.2
Travaux publics	5,498	7,866	3.6	3.9
Commission d'assurance-chômage	5,041	4,410	3.3	2.3
Approvisionnements et Services	7,658	9,142	4.9	4.6
Énergie, Mines et Ressources	3,766	4,628	2.4	2.3
Affaires indiennes et Nord canadien	3,660	7,082	2.3	3.5
Pêches et Forêts	3,023	3,476	2.0	1.7
Bureau fédéral de la statistique	2,906	2,877	1.9	1.4
Affaires extérieures	2,460	2,178	1.6	1.1
Gendarmerie royale du Canada	1,580	1,893	1.0	0.9
Commission de la Fonction publique	1,021	1,223	0.7	0.6
Secrétariat d'État	968	918	0.6	0.5
Santé nationale et Bien-être social	1,467	6,147	2.9	3.1
Industrie et Commerce	1,814	2,015	1.2	1.0
Service pénitentiaire canadien		4,463		2.2
Consommation et Corporations		1,513		0.8
Autres***	5,824	5,884	3.9	2.9
TOTAUX	154,814*	199,720	100.0	100.0

* Voir la note de l'annexe D.

** Contrairement au total de 1968 pour le ministère des Postes, celui de 1969 comprend les employés des bureaux de poste à commission.

*** Ministères ou organismes ayant moins de 950 employés.

Source: Dossiers centraux du personnel,
ministère des Approvisionnements et Services.

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY AGE GROUP AND SEX
AS OF MARCH 1968 AND SEPTEMBER 1969

Age Group	All Employees				Male				Female			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
Under 20	2,018	2,396	1.3	1.2	468	900	0.4	.6	1,496	1,613	3.7	2.7
20-24	16,701	20,834	10.8	10.4	7,915	10,489	7.1	7.3	10,345	8,786	20.0	18.5
25-29	14,914	19,051	9.6	9.5	10,843	13,534	9.4	9.4	5,517	4,431	10.1	9.8
30-34	13,641	17,778	8.8	8.9	10,475	13,473	9.4	9.4	4,305	3,166	7.2	7.7
35-39	14,550	18,535	9.4	9.3	11,300	14,245	10.2	9.9	4,290	3,250	7.4	7.7
40-44	17,945	21,111	11.6	10.6	13,390	15,419	12.1	10.7	5,692	4,555	10.4	10.7
45-49	26,086	32,448	16.9	16.2	20,144	24,729	18.1	17.2	7,719	5,942	13.6	13.8
50-54	22,190	29,846	14.4	14.9	16,859	22,844	15.3	15.9	7,002	5,331	12.2	12.5
55-59	15,712	22,606	10.1	11.3	11,706	16,917	10.5	11.8	5,689	4,006	9.1	10.2
60-64	8,959	12,934	5.8	6.5	6,735	9,587	6.1	6.7	3,347	2,224	5.1	6.
65 and over	1,874	1,832	1.2	.9	1,454	1,341	1.3	.8	491	420	1.0	.9
Age not Recorded	161	349	0.1	.2	89	263	0.1	.2	86	72	0.2	.2
Total, All Age Groups ..	154,814*	199,720	100.0	100.0	111,018	143,741	100.0	100.0	55,979	43,796	100.0	100.0

*See footnote Appendix D.

Source: Central Personnel Record System,
Department of Supply and Services.

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PAR GROUPE D'ÂGE ET SELON LE SEXE (MARS 1968 et SEPTEMBRE 1969)**

Groupe d'âge	Ensemble des employés				Hommes				Femmes			
	Nombre		% du total		Nombre		% du total		Nombre		% du total	
	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969	1968	1969
20-24	2,018	2,396	1.3	1.2	468	900	0.4	.6	1,613	1,496	3.7	2.7
25-29	16,701	20,834	10.8	10.4	7,915	10,489	7.1	7.3	8,786	10,345	20.0	18.5
30-34	14,914	19,051	9.6	9.5	10,843	13,534	9.4	9.4	4,431	5,517	10.1	9.8
35-39	13,641	17,778	8.8	8.9	10,475	13,473	9.4	9.4	3,166	4,305	7.2	7.7
40-44	14,550	18,535	9.4	9.3	11,300	14,245	10.2	9.9	3,250	4,290	7.4	7.7
45-49	17,945	21,111	11.6	10.6	13,390	15,419	12.1	10.7	4,555	5,692	10.4	10.7
50-54	26,086	32,448	16.9	16.2	20,144	24,729	18.1	17.2	5,942	7,719	13.6	13.8
55-59	22,190	29,846	14.4	14.9	16,859	22,844	15.3	15.9	5,331	7,002	12.2	12.5
60-64	15,712	22,606	10.1	11.3	11,706	16,917	10.5	11.8	4,006	5,689	9.1	10.2
65 et plus	8,959	12,934	5.8	6.5	6,735	9,587	6.1	6.7	2,224	3,347	5.1	6.
Âge non consigné	1,874	1,832	1.2	.9	1,454	1,341	1.3	.8	420	491	1.0	.9
	161	349	0.1	.2	89	263	0.1	.2	72	86	0.2	.2
Total pr tous les gr. d'âge	154,814*	199,720	100.0	100.0	111,018	143,741	100.0	100.0	43,796	55,979	100.0	100.0

*Voir la note de l'annexe D.

Source: Dossiers, centraux du personnel
ministère des approvisionnements et services.

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT
BY SALARY GROUP AS OF MARCH 1968 AND SEPTEMBER 1969**

Salary Group	Number of Employees		% of Total Employees	
	1968	1969	1968	1969
under \$ 2,000		197		0.1
2,000— 2,499	11	12		
2,500— 2,999	3,404	832	2.2	0.4
3,000— 3,499	8,379	7,905	5.4	3.5
3,500— 3,999	12,504	8,589	8.1	4.3
4,000— 4,499	14,222	12,430	9.2	6.2
4,500— 4,999	18,253	17,408	11.8	8.7
5,000— 5,499	22,203	14,252	14.4	7.1
5,500— 5,999	21,379	22,420	13.8	11.2
6,000— 6,499	8,572	24,876	5.5	12.5
6,500— 6,999	9,159	21,575	5.9	10.8
7,000— 7,499	5,715	9,076	3.7	4.5
7,500— 7,999	4,777	9,517	3.1	4.8
8,000— 8,499	5,458	6,330	3.5	3.2
8,500— 8,999	2,553	4,847	1.7	2.4
9,000— 9,499	3,134	4,341	2.0	2.2
9,500— 9,999	1,596	4,464	1.0	2.2
10,000—10,999	3,415	5,598	2.2	2.8
11,000—11,999	3,029	4,370	2.0	2.2
12,000—12,999	1,603	2,566	1.0	1.3
13,000—13,999	1,513	2,491	1.0	1.2
14,000—14,999	731	1,374	0.5	.7
15,000—15,999	982	1,339	0.6	.7
16,000—16,999	2,222*	847	1.4*	.4
17,000—17,999	—	702	—	.4
18,000—18,999	—	720	—	.4
19,000—19,999	—	340	—	.2
20,000 and over	—	1,286	—	.6
Others**	—	9,016	—	4.5
TOTAL	154,814***	199,720	100.0	100.0

*For 1968, this represents \$16,000 and over.

**Salary breakdown unavailable at time of publication.

***See footnote Appendix D.

Source: Central Personnel Record System,
Department of Supply and Services.

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PAR GROUPE DE TRAITEMENT (MARS 1968 et SEPTEMBRE 1969)**

Groupe de traitement	Nombre d'employés		% du nombre total d'employés	
	1968	1969	1968	1969
Moins de \$2,000		197		0.1
2,000— 2,499	11	12		
2,500— 2,999	3,404	832	2.2	0.4
3,000— 3,499	8,379	7,905	5.4	3.5
3,500— 3,999	12,504	8,589	8.1	4.3
4,000— 4,499	14,222	12,430	9.2	6.2
4,500— 4,999	18,253	17,408	11.8	8.7
5,000— 5,499	22,203	14,252	14.4	7.1
5,500— 5,999	21,379	22,420	13.8	11.2
6,000— 6,499	8,572	24,876	5.5	12.5
6,500— 6,999	9,159	21,575	5.9	10.8
7,000— 7,499	5,715	9,076	3.7	4.5
7,500— 7,999	4,777	9,517	3.1	4.8
8,000— 8,499	5,458	6,330	3.5	3.2
8,500— 8,999	2,553	4,847	1.7	2.4
9,000— 9,499	3,134	4,341	2.0	2.2
9,500— 9,999	1,596	4,464	1.0	2.2
10,000—10,999	3,415	5,598	2.2	2.8
11,000—11,999	3,029	4,370	2.0	2.2
12,000—12,999	1,603	2,566	1.0	1.3
13,000—13,999	1,513	2,491	1.0	1.2
14,000—14,999	731	1,374	0.5	.7
15,000—15,999	982	1,339	0.6	.7
16,000—16,999	2,222*	847	1.4*	.4
17,000—17,999	—	702	—	.4
18,000—18,999	—	720	—	.4
19,000—19,999	—	340	—	.2
20,000 et plus	—	1,286	—	.6
Autres**	—	9,016	—	4.5
TOTAL	154,814***	199,720	100.0	100.0

*Pour 1968, cela représente \$16,000 et plus.

**Chiffre non disponible au moment d'aller sous presse.

***Voir la note de l'annexe D.

Source: Dossiers centraux du personnel,
ministère des Approvisionnements et Services

**EXTENT AND STATUS OF
DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY
1968-1969**

	**Effective Date of Delegation of Administrative and Foreign Service Category	Effective Date of Delegation of Operational Category		Effective Date of Delegation of Administrative Support Category	
DEPARTMENTS	1969	1968	1969	1968	1969
Agriculture	Jun 1	May 10		May 20	
Auditor General		Mar 29		Dec 16	
Canadian International Development Agency . .		Mar 28			Apr 1
Canadian Transport Commission	Jul 3				Jul 3
Chief Electoral Officer		Apr 4		Dec 16	
Consumer and Corporate Affairs	Jul 1	Apr 8			Jan 15
*Dominion Bureau of Statistics	*	Apr 1			Mar 1
Energy, Mines and Resources	Jul 1	Apr 25			Jan 21
External Affairs		Mar 27			Feb 15
Finance		Aug 13			
Fisheries and Forestry	Aug 1		Jul 1		Jul 1
Governor General's Office		Apr 8			
*Indian Affairs and Northern Development . .	*	May 7		Dec 16	
Industry, Trade and Commerce		Mar 25			Apr 1
Labour	Jul 1	Apr 2		Dec 16	
Manpower and Immigration	Jun 1	May 28		Dec 16	
National Defence	Jun 1	Jul 19		Dec 16	
National Energy Board		Jul 18		Dec 16	
National Health and Welfare	Jul 1	Jul 2			
National Library		Apr 22		Dec 16	
National Museums	Jul 2	Mar 26			
National Revenue (Customs and Excise)	Aug 1	May 9			Aug 1
National Revenue (Taxation)	Jun 1	Apr 17		May 27	
Post Office	Sep 1	Apr 8		May 28	
Privy Council	Aug 1	Mar 28			Aug 1
Public Archives	Jul 1	Apr 22		Dec 16	
Public Service Commission	Jun 1	Apr 1		Apr 1	
Public Works		Jun 5		Dec 16	
Regional Economic Expansion					Mar 24
Royal Canadian Mounted Police		May 2			
Secretary of State	Jul 2				Jan 7
Solicitor General			Jan 7		Jan 7
Supply and Services		Apr 1		Dec 31	
Transport	Nov 1	Apr 18		May 20	
Unemployment Insurance Commission	Jun 2	Apr 9		Dec 16	
Veterans Affairs	Sep 15	May 3		May 24	

*Date of acceptance: 1-1-70

**Limited to departmental appointments at specified levels.

CALENDRIER DE LA
DÉLÉGATION DES POUVOIRS EN MATIÈRE DE DOTATION EN PERSONNEL
1968-1969

	**Date d'entrée en vigueur de la délégation (Catégorie adminis- trative et du service extérieur)	Date d'entrée en vigueur de la délégation (Catégorie de l'exploitation)		Date d'entrée en vigueur de la délégation (Catégorie du soutien administratif)	
MINISTÈRES	1969	1968	1969	1968	1969
Affaires des anciens combattants	15 sept.	3 mai		24 mai	
Affaires extérieures		27 mars			15 fev.
*Affaires indiennes et Nord canadien	*	7 mai		16 déc.	
Agence can. de dév. international		28 mars			1 ^{er} avr.
Agriculture	1 ^{er} juin	10 mai		20 mai	
Approvisionnements et Services		1 ^{er} avril		31 déc.	
Archives publiques	1 ^{er} juil.	22 avril		16 déc.	
Bibliothèque nationale		22 avril		16 déc.	
Bureau de l'auditeur général		29 mars		16 déc.	
Bureau du directeur général des élections		4 avril		16 déc.	
*Bureau fédéral de la statistique	*	1 ^{er} avril			1 ^{er} mars
Commission canadienne des transports	3 juil.				3 juil.
Commission d'assurance-chômage	2 juin	9 avril		16 déc.	
Commission de la Fonction publique	1 ^{er} juin	1 ^{er} avril		1 ^{er} avril	
Conseil privé	1 ^{er} août	28 mars			1 ^{er} août
Consommation et Corporations	1 ^{er} juil.	8 avril			15 janv.
Défense nationale	1 ^{er} juin	19 juil.		16 déc.	
Énergie, Mines et Ressources	1 ^{er} juil.	25 avril			21 janv.
Expansion économique régionale					24 mars
Finances		13 août			
Gendarmerie royale du Canada		2 mai			
Hôtel du Gouvernement		8 avril			
Industrie et Commerce		25 mars			1 ^{er} avr.
Main-d'oeuvre et Immigration	1 ^{er} juin	28 mai		16 déc.	
Musées nationaux	2 juil.	26 mars			
Office national de l'énergie		18 juil.		16 déc.	
Pêches et Forêts	1 ^{er} août		1 ^{er} juil.		1 ^{er} juil.
Postes	1 ^{er} sept.	8 avril		28 mai	
Revenu national (Douanes et accise)	1 ^{er} août	9 mai			1 ^{er} août
Revenu national (Impôt)	1 ^{er} juin	17 avril		27 mai	
Santé nationale et Bien-être social	1 ^{er} juil.	2 juil.			
Secrétariat d'État	2 juil.				7 janv.
Solliciteur général			7 janv.		7 janv.
Transports	1 ^{er} nov.	18 avril		20 mai	
Travail	1 ^{er} juil.	2 avril		16 déc.	
Travaux publics		5 juin		16 déc.	

*Date d'acceptation: 1-1-70
**Limitée aux nominations faites par les ministères à certains niveaux seulement.

**DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS IN PROMOTION COMPETITIONS
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1969**

Departments	No. of Comps. Appealed	Comps. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Agriculture	12	2	14	4	7	3
Can. Govt. Printing Bur	1		1		1	
Can. Int. Dev. Agency	2	1	2	1	1	
Can. Pen. Service	17	5	29	7	22	
Can. Transp. Comm.	4	1	5	1	4	
Communications	3	2	3	2	1	
Con. & Corp. Aff.	4	1	5	1	3	1
Defence Production	2	1	3	2		1
Dom Bur. of Statistics	9	3	12	4	6	2
Energy, Mines & Resources	2	1	2	1	1	
External Affairs	25	3	32	3	25	4
Finance (Treasury)	4	2	11	8	2	1
Fisheries & Forestry	5	1	5	1	2	2
Various Govt. Depts.	2	1	2	1	1	
Ind. Aff. & Nor. Dev.	13	4	18	6	10	2
Ind. Trade & Commerce	6	3	7	4	2	1
Labour	1		1		1	
Man. & Imm.	40	11	73	19	50	4
National Defence	37	6	54	9	37	8
Nat. Health & Welfare	9	1	10	1	5	4
Nat. Parole Board	1		1			1
Nat. Revenue (C&E)	49	6	83	7	66	10
Nat. Revenue (Tax)	55	13	128	27	94	7
Post Office	136	36	219	66	139	14
Public Works	6	2	7	3	4	
R.C.M.P.	2		3		3	
Solicitor General	1		1			1
Supply & Services	11	2	21	10	10	1
Transport	82	17	120	25	79	16
Treasury Board	1	1	2	2		
U. I. C.	30	6	46	12	29	5
Veterans Affairs	11	3	12	4	7	1
TOTALS	583	135	932	231	612	89

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS AVEC CONCOURS
SELON LE MINISTÈRE (1969)**

Ministères	Nombre de concours où il y a eu des appels	Nombre de concours où des appels ont été maintenus	Nombre d'appellants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Agriculture	12	2	14	4	7	3
Approvisionnements et Services	11	2	21	10	10	1
Affaires des anciens combattants	11	3	12	4	7	1
Affaires extérieures	25	3	32	3	25	4
Affaires indiennes et Nord canadien	13	4	18	6	10	2
Agence can. de dév. international	2	1	2	1	1	
Bureau fédéral de la statistique	9	3	12	4	6	2
Commission canadienne des transports	4	1	5	1	4	
Commission d'assurance-chômage	30	6	46	12	29	5
Comm. nat. des lib. conditionnelles	1		1			1
Communications	3	2	3	2	1	
Conseil du Trésor	1	1	2	2		
Consommation et Corporations	4	1	5	1	3	1
Défense nationale	37	6	54	9	37	8
Divers ministères de l'État	2	1	2	1	1	
Énergie, Mines et Ressources	2	1	2	1	1	
Finances (Trésor)	4	2	11	8	2	1
Gendarmerie royale du Canada	2		3		3	
Imprimerie du gouvernement canadien	1		1		1	
Industrie et Commerce	6	3	7	4	2	1
Main-d'oeuvre et Immigration	40	11	73	19	50	4
Pêches et Forêts	5	1	5	1	2	2
Postes	136	36	219	66	139	14
Production de défense	2	1	3	2		1
Revenu national (Douanes et accise)	49	6	83	7	66	10
Revenu national (Impôt)	55	13	128	27	94	7
Santé nationale et Bien-être social	9	1	10	1	5	4
Service pénitentiaire canadien	17	5	29	7	22	
Solliciteur général	1		1			1
Transports	82	17	120	25	79	16
Travail	1		1		1	
Travaux publics	6	2	7	3	4	
TOTAUX	583	135	932	231	612	89

**DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1969.**

Departments	No. of Prom. Without Comp. Appealed	Prom. Without Comp. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Agriculture	3	2	5	4	—	1
Can. Pen. Service	1	—	1	—	1	—
Can. Transport Commission	2	—	2	—	1	1
Consumer & Corp. Affairs	8	1	14	1	7	6
Defence Production	1	—	1	—	1	—
Dom. Bur. of Statistics	5	2	6	3	3	—
Energy, Mines & Resources	1	—	1	—	1	—
External Affairs	5	1	5	1	3	1
Finance (Treasury)	4	2	6	2	3	1
Fisheries & Forestry	3	1	8	6	2	—
Ind. Aff. & Nor. Dev.	10	3	11	3	5	3
Industry, Trade & Commerce	8	3	14	3	7	4
Justice	3	—	5	—	3	2
Labour	8	3	17	3	8	6
Manpower & Immigration	44	29	114	61	48	5
National Defence	17	5	24	8	14	2
National Energy Board	1	—	1	—	1	—
National Health & Welfare	5	2	7	3	2	2
National Revenue (C&E)	9	3	9	3	6	—
National Revenue (TAX)	10	2	11	3	8	—
Post Office	19	10	75	62	9	4
Public Service Commission	2	—	2	—	1	1
Public Works	6	2	6	2	3	1
Royal Can. Mounted Police	1	—	1	—	1	—
Secretary of State	3	3	7	5	2	—
Solicitor General	1	1	1	1	—	—
Supply & Services	9	3	14	7	3	4
Transport	24	8	30	8	12	10
Unemployment Ins. Comm.	28	12	38	15	14	9
TOTALS	241	98	436	204	169	63

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS
SELON LE MINISTÈRE (1969)**

Ministères	Nombre d'appels concernant des promotions sans concours	Nombre d'appels maintenus concernant des promotions avec concours	Nombre d'appellants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Affaires extérieures	5	1	5	1	3	1
Affaires indiennes et Nord canadien	10	3	11	3	5	3
Agriculture	3	2	5	4	—	1
Approvisionnement et Services	9	3	14	7	3	4
Bureau fédéral de la statistique	5	2	6	3	3	—
Commission canadienne des transports	2	—	2	—	1	1
Commission d'assurance-chômage	28	12	38	15	14	9
Commission de la Fonction publique	2	—	2	—	1	1
Consommation et Corporations	8	1	14	1	7	6
Défense nationale	17	5	24	8	14	2
Énergie, Mines et Ressources	1	—	1	—	1	—
Finances (Trésor)	4	2	6	2	3	1
Gendarmerie royale du Canada	1	—	1	—	1	—
Industrie et Commerce	8	3	14	3	7	4
Justice	3	—	5	—	3	2
Main-d'oeuvre et Immigration	44	29	114	61	48	5
Office national de l'énergie	1	—	1	—	1	—
Pêches et Forêts	3	1	8	6	2	—
Postes	19	10	75	62	9	4
Production de défense	1	—	1	—	1	—
Revenu national (Douanes et accise)	9	3	9	3	6	—
Revenu national (Impôt)	10	2	11	3	8	—
Santé nationale et Bien-être social	5	2	7	3	2	2
Secrétariat d'État	3	3	7	5	2	—
Service pénitentiaire canadien	1	—	1	—	1	—
Solliciteur général	1	1	1	1	—	—
Transports	24	8	30	8	12	10
Travail	8	3	17	3	8	6
Travail publics	6	2	6	2	3	1
TOTAUX	241	98	436	204	169	63

Departments	Comps. With No Appeals	Comps. With Appeals	Selections for Prom. Without Comp. and No Appeals	Selections for Prom. Without Comp. With Appeals
Agriculture	185	12	166	3
Auditor General	2			
Canadian Govt. Printing Bureau	15	1	16	
Canadian International Dev. Agency	32	2	74	
Canadian Penitentiary Service	51	17	12	1
Canadian Radio-TV Commission	3		16	
Canadian Transport Commission	37	4	26	2
Chief Electoral Officer	2		2	
Communications	12	3	26	
Consumer & Corporate Affairs	30	4	82	8
Defence Production	16	2	56	1
Dominion Bureau of Statistics	275	9	234	5
Energy, Mines & Resources	110	2	191	1
External Affairs	39	25	16	5
Finance	6		18	
Finance (Treasury)	25	4	176	4
Fisheries & Forestry	54	5	81	3
Government	4	2		
Indian Affairs & Nor. Dev.	118	13	249	10
Industry, Trade & Commerce	31	6	273	8
Insurance			7	
Justice	2		33	3
Labour	6	1	72	8
Manpower & Immigration	225	40	181	44
National Defence	352	37	398	17
National Energy Board	7		13	1
National Health & Welfare	92	9	206	5
National Library	9		35	
National Parole Board	6	1	3	
National Revenue (C. & E.)	263	49	185	9
National Revenue (Taxation)	435	55	159	10
Post Office	733	136	290	19
Privy Council			46	
Public Archives	5		25	
Public Service Commission	22		151	2
Public Service Staff Relations Board	1		16	
Public Works	79	6	203	6
Regional Economic Expansion	10		80	
Royal Canadian Mounted Police	36	2	38	1
Secretary of State	28		78	3
Solicitor General	1	1	8	1
Supply & Services	66	11	313	9
Tariff Board			2	
Transport	415	82	470	24
Treasury Board	9	1	60	
Unemployment Insurance Commission	95	30	223	28
Veterans Affairs	130	11	82	
TOTALS	4074	583	5091	241

**APPELS DE NOMINATIONS PARMI LES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LE MINISTÈRE (1969)**

Ministères	Concours sans appels	Concours avec appels	Sélections pour prom. sans concours (sans appels)	Sélections pour prom. sans concours (avec appels)
Affaires des anciens combattants	130	11	82	
Affaires extérieures	39	25	16	5
Affaires indiennes et Nord canadien	118	13	249	10
Agence can. de dév. international	32	2	74	
Agriculture	185	12	166	3
Approvisionnements et Services	66	11	313	9
Archives publiques	5		25	
Assurances			7	
Bibliothèque nationale	9		35	
Bureau de l'auditeur général	2			
Bureau du directeur général des élections	2		2	
Bureau fédéral de la statistique	275	9	234	5
Commission canadienne des transports	37	4	26	2
Commission d'assurance-chômage	95	30	223	28
Commission de la Fonction publique	22		151	2
Comm. des rel. de travail dans la F.p.	1		16	
Commission du tarif			2	
Commission nat. des lib. conditionnelles	6	1	3	
Communications	12	3	26	
Conseil de la radio-télévision canadienne	3		16	
Conseil du Trésor	9	1	60	
Conseil privé			46	
Consommation et Corporations	30	4	82	8
Défense nationale	352	37	398	17
Divers ministères de l'État	4	2		
Énergie, Mines et Ressources	110	2	191	1
Expansion économique régionale	10		80	
Finances	6		18	
Finances (Trésor)	25	4	176	4
Gendarmerie royale du Canada	36	2	38	1
Imprimerie du gouvernement canadien	15	1	16	
Industrie et Commerce	31	6	273	8
Justice	2		33	3
Main-d'oeuvre et Immigration	225	40	181	44
Office national de l'énergie	7		13	1
Pêches et Forêts	54	5	81	3
Postes	733	136	290	19
Production de défense	16	2	56	1
Revenu national (Douanes et accise)	263	49	185	9
Revenu national (Impôt)	435	55	159	10
Santé nationale et Bien-être national	92	9	206	5
Secrétariat d'État	28		78	3
Service pénitentiaire canadien	51	17	12	1
Solliciteur général	1	1	8	1
Transports	415	82	470	24
Travail	6	1	72	8
Travaux publics	79	6	203	6
TOTAUX	4,074	583	5,091	241

APPEALS UNDER SECTION 31 OF THE ACT
DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST RELEASE
COMPLETED DURING 1969.

Departments	No. of Appeals	Allowed	Dismissed	Withdrawn by appellant
Canadian Government Printing Bureau	1	—	1	—
Canadian Radio-Television Commission	2	1	1	—
Dominion Bureau of Statistics	1	—	1	—
Energy, Mines & Resources	3	—	3	—
Finance (Treasury)	1	—	1	—
Industry, Trade & Commerce	1	—	1	—
Labour	1	—	1	—
Manpower & Immigration	2	2	—	—
National Defence	3	1	2	—
National Health & Welfare	1	1	—	—
National Revenue (Taxation)	1	—	1	—
Post Office	15	10	4	1
Public Works	1	—	1	—
Transport	3	2	1	—
Unemployment Insurance Commission	1	—	1	—
Veterans Affairs	2	1	1	—
TOTALS	39	18	20	1

DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST DEMOTION
COMPLETED DURING 1969

Departments	No. of Appeals	Allowed	Dismissed	Withdrawn by appellant
Indian Affairs & Nor. Development	1	1	—	—
National Revenue (C. & E.)	1	—	1	—
Post Office	2	—	2	—
Transport	2	—	1	1
TOTALS	6	1	4	1

APPELS AUX TERMES DE L'ARTICLE 31 DE LA LOI
RÉPARTITION DES APPELS DE RENVOIS
SELON LE MINISTÈRE (1969)

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Affaires des anciens combattants	2	1	1	—
Bureau fédéral de la statistique	1	—	1	—
Commission d'assurance-chômage	1	—	1	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	2	1	1	—
Défense nationale	3	1	2	—
Énergie, Mines et Ressources	3	—	3	—
Finances (Trésor)	1	—	1	—
Imprimerie du gouvernement canadien	1	—	1	—
Industrie et Commerce	1	—	1	—
Main-d'oeuvre et Immigration	2	2	—	—
Postes	15	10	4	1
Revenu national (Impôt)	1	—	1	—
Santé nationale et Bien-être social	1	1	—	—
Transports	3	2	1	—
Travail	1	—	1	—
Travaux publics	1	—	1	—
TOTAUX	39	18	20	1

RÉPARTITION DES APPELS DE RÉTROGRADATIONS
SELON LE MINISTÈRE (1969)

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Affaires indiennes et Nord canadien	1	1	—	—
Postes	2	—	2	—
Revenu national (Douanes et accise)	1	—	1	—
Transports	2	—	1	1
TOTAUX	6	1	4	1

Appendix N

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS IN PROMOTION COMPETITIONS COMPLETED DURING 1969

Month	No. of Comps. Appealed	Comps. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
January	43	10	53	14	31	8
February	35	9	77	21	49	7
March	45	20	78	32	35	11
April	55	11	84	16	59	9
May	45	9	77	13	59	5
June	56	10	95	17	64	14
July	59	12	85	14	62	9
August	59	16	87	22	57	8
September	44	13	72	30	36	6
October	42	7	63	10	50	3
November	50	5	68	6	58	4
December	50	13	93	36	52	5
TOTALS	583	135	932	231	612	89

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS AVEC CONCOURS SELON LES
MOIS DE L'ANNÉE 1969**

Mois	Nombre de concours où il y a eu des appels	Nombre de concours où des appels ont été maintenus	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Janvier	43	10	53	14	31	8
Février	35	9	77	21	49	7
Mars	45	20	78	32	35	11
Avril	55	11	84	16	59	9
Mai	45	9	77	13	59	5
Juin	56	10	95	17	64	14
Juillet	59	12	85	14	62	9
Août	59	16	87	22	57	8
Septembre	44	13	72	30	36	6
Octobre	42	7	63	10	50	3
Novembre	50	5	68	6	58	4
Décembre	50	13	93	36	52	5
TOTAUX	583	135	932	231	612	89

Appendix O

**BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION
COMPLETED DURING 1969**

Month	No. of Prom. Without Comp. Appealed	Prom. Without Comp. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
January	24	9	36	10	22	4
February	20	4	28	7	15	6
March	24	13	35	20	5	10
April	14	6	19	6	12	1
May	20	11	23	13	8	2
June	28	5	43	9	20	14
July	17	6	31	17	11	3
August	15	4	19	5	10	4
September	15	4	25	6	11	8
October	35	26	92	55	36	1
November	9	0	16	0	9	7
December	20	10	69	56	10	3
TOTALS	241	98	436	204	169	63

RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1969

Mois	Nombre d'appels concernant des promo- tions sans concours	Nombre d'appels maintenus con- cernant des promotions avec concours	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Janvier	24	9	36	10	22	4
Février	20	4	28	7	15	6
Mars	24	13	35	20	5	10
Avril	14	6	19	6	12	1
Mai	20	11	23	13	8	2
Juin	28	5	43	9	20	14
Juillet	17	6	31	17	11	3
Août	15	4	19	5	10	4
Septembre	15	4	25	6	11	8
Octobre	35	26	92	55	36	1
Novembre	9	0	16	0	9	7
Décembre	20	10	69	56	10	3
TOTAUX	241	98	436	204	169	63

Queen's Printer for Canada
Ottawa, 1970

Imprimeur de la Reine pour le Canada
Ottawa, 1970

Catalogue No. SC1-1969

N^o de catalogue SC1-1969

AI CS
-A55



Public Service Commission of Canada • Commission de la Fonction publique du Canada

ANNUAL REPORT 1970 RAPPORT ANNUEL

ANNUAL REPORT 1970

RAPPORT ANNUEL 1970

PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

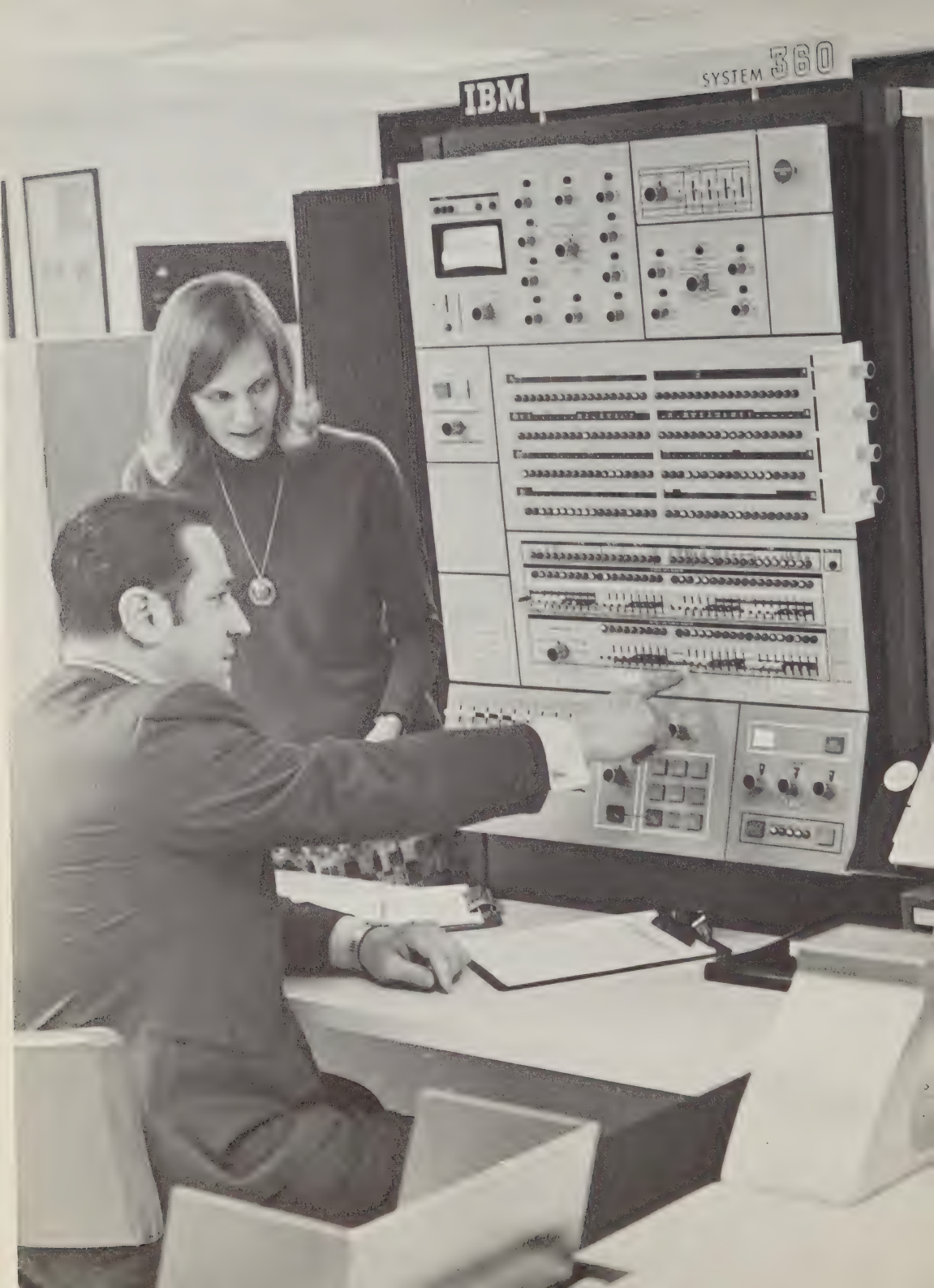
TABLE OF CONTENTS

TABLE DES MATIÈRES

THE YEAR IN SUMMARY	1
BILAN D'UNE ANNÉE	
STAFFING THE PUBLIC SERVICE	5
LA DOTATION EN PERSONNEL	
APPEALS	25
LES APPELS	
BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE	29
LE BILINGUISME À LA FONCTION PUBLIQUE	
STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING IN THE PUBLIC SERVICE	41
LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT À LA FONCTION PUBLIQUE	
CAREER ASSIGNMENT PROGRAM	47
COURS ET AFFECTATIONS DE PERFECTIONNEMENT	
EQUAL OPPORTUNITY	51
ÉGALITÉ DES CONDITIONS	
PUBLIC RELATIONS	55
RELATIONS PUBLIQUES	
AWARDS	59
LES PRIMES	
POLITICAL INVOLVEMENT	63
PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE	
ACKNOWLEDGEMENT	65
REMERCIEMENTS	
APPENDICES	67
ANNEXES	

IBM

SYSTEM 360



THE YEAR IN SUMMARY

BILAN D'UNE ANNÉE

The Public Service Commission's mandate is simply stated. It is, above all, to help provide Canada and Canadians with the best possible public service. This it strives to do through its recruitment, selection and appointment policies, designed to attract and engage the best from a sea of candidates, and through the training and development of those already in the service.

The "best possible" public service, is obviously one in which strict heed is paid to the dictates of the merit principle, as outlined in the Commission's "raison d'être", the Public Service Employment Act. But the implication remains that, in a bilingual country such as Canada, the public service is somehow incomplete if it is unable to reflect the bilingual and bicultural aspects that make up the nation. For this reason, the Commission takes equally seriously its commitment to the process of bilingualizing the public service.

.....

The year 1970 was marked by decreased opportunities for potential candidates to the public service, the reduction due to a number of circumstances. But while this reflected the general picture of recruitment opportunities in the public service, there were — as there always will be — several shortage areas in which special recruitment efforts were required. The number of appointments made to the public service during the year was 23,055. The total size of the public service dropped from 199,720 to 198,701 during the year, largely due to the austerity measures initiated by the government in the latter part of 1969 as an instrument to control inflation.

.....

In its continuing plan to bilingualize the public service, the Commission remains optimistic that its major goals and objectives — functional bilingualism by 1975 — will be met. The number of public servants under-

L'énoncé du mandat confié à la Commission de la Fonction publique est très clair. Celle-ci est avant tout chargée d'offrir au Canada et à ses ressortissants la Fonction publique par excellence. C'est donc à cette fin que la Commission élabore ses politiques de recrutement, de sélection et de nomination grâce auxquelles elle espère attirer à la Fonction publique l'élite des candidats. Ses programmes de formation et de perfectionnement du personnel sont conçus dans la même optique.

Il est certain que la Fonction publique "par excellence" se doit d'observer strictement le principe du mérite énoncé dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, "raison d'être" de la Commission. Il n'en demeure pas moins que, dans un pays bilingue comme le Canada, la Fonction publique restera boiteuse tant qu'elle ne reflétera pas le caractère bilingue et biculturel de la nation. C'est pourquoi la Commission attache également une très grande importance au rôle qu'elle a de promouvoir le bilinguisme au sein de la Fonction publique.

.....

L'année 1970 fut marquée par une diminution du total des postes offerts à la Fonction publique, diminution attribuable à tout un ensemble de circonstances. Or, si telle est bien la tendance générale, il existe et il existera toujours plusieurs domaines dans lesquels, malgré tous les efforts déployés, le recrutement ne répond pas à la demande. Durant l'année, la Fonction publique avait enregistré 23,055 nominations. Ses effectifs globaux sont passés de 199,720 à 198,701 au cours de l'année, ce qui s'explique en grande partie par les mesures d'austérité prises par le gouvernement, à la fin de 1969, dans son effort pour enrayer l'inflation.

.....

Pour ce qui est de créer une Fonction publique bilingue, la Commission est optimiste. Les principaux buts et objectifs de cette entreprise de longue haleine, notamment

going training in the other language during the year was 6,918, a 15 per cent jump over last year's enrolment. Along with expanding enrolment, the Commission moved to consolidate many of its teaching facilities to permit greater flexibility in courses, and continues to make improvements in its language instruction program.

.....

In its training and development role, the Commission became increasingly conscious during the year that the decade ahead will be one in which more emphasis will be placed on the continuing education of public servants, and one in which flexibility will be the watchword. Accordingly, its Bureau of Staff Development and Training began by preparing its own organization for the demands of the future.

.....

Since the publication in 1969 of a study on

the role of women within the public service (Sex and the Public Service), the Commission has moved to implement many of the recommendations contained in the study. A report under the heading "Equal Opportunity" outlines the advances made in this area during the past year.

.....

In a summary of other activities of note during 1970: Public servants are continuing to take advantage of their right to appeal certain personnel decisions with a total of 1,417 appeals being heard during the year by the Appeals Branch; Data Stream, the Commission's computerized personnel inventory system was inaugurated April 1; and CAP, the Commission's and the Treasury Board's jointly-sponsored Career Assignment Program for the development of potential managers is increasingly being accepted as a major contribution to executive development throughout the public service.

le bilinguisme effectif d'ici 1975, devraient être atteints. 6,918 fonctionnaires ont suivi des cours de langue cette année, soit 15 pour cent de plus que l'année dernière. Non seulement les inscriptions furent-elles plus nombreuses, mais la Commission a encore pris des mesures pour regrouper ses ressources pédagogiques afin de permettre plus de souplesse dans la façon dont sont dispensés les cours, et elle ne cesse d'améliorer son programme d'enseignement des langues.

• • • • •

En matière de formation et de perfectionnement, la Commission a acquis la conviction que la prochaine décennie verra croître l'importance accordée à l'éducation permanente des fonctionnaires, et adopter comme mot d'ordre la "souplesse". C'est en ce sens que le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel a commencé à s'organiser en prévision des exigences de l'avenir.

• • • • •

Depuis la publication, en 1969, d'une étude

sur le rôle des femmes à la Fonction publique (Les deux sexes dans la Fonction publique), la Commission s'est efforcée d'appliquer nombre des recommandations contenues dans cette étude. Un rapport intitulé "Egalité des chances" souligne les progrès réalisés dans ce domaine au cours de l'année passée.

• • • • •

Si l'on veut donner un aperçu des autres activités importantes qui se sont déroulées en 1970, on notera que les fonctionnaires se servent toujours de leur droit d'appel à l'occasion des décisions prises en matière de dotation en personnel, et la Direction des appels a étudié 1,417 cas cette année; Permatri, le répertoire électronique de l'effectif, fut inauguré le 1^{er} avril; les Cours et affectations de perfectionnement (CAP), parrainés conjointement par la Commission et le Conseil du Trésor en vue de former des administrateurs, représentent, pour de plus en plus de gens de la Fonction publique, une contribution importante au perfectionnement des cadres de direction.



STAFFING THE PUBLIC SERVICE

LA DOTATION EN PERSONNEL

Canadians on the search for careers in 1970 found the trail a little more difficult than in recent years. General economic conditions, the anti-inflationary push of 1969 and early 1970 and a large number of newcomers to the labour market all contributed to this situation. But the Commission, because it acts as the staffing agency for Canada's largest employer, was perhaps more sensitive to this trend than most other institutions.

Fewer job opportunities in the public service were available to Canadians during 1970 and this was in line with the general austerity conditions. The reduction in recruitment activities affected university graduates as much as it did others. Indicative of the trend is the fact that for the first time since World War II, no new appointments to the career diplomatic corps of the Department of External Affairs were made.

At the same time, the Commission was deeply involved in the government's plan to reduce the overall size of the public service. Through the Manpower Adjustment Program, the Commission continued its attempts to find alternate employment for public servants declared redundant under the belt-tightening scheme.

It may seem paradoxical, then, that the Staffing Branch continued to be reasonably active in the recruitment field. But there is always a need to replace essential workers who leave the service, just as there was a need to staff certain high priority projects such as regional economic expansion and bilingualism, projects that were excluded from the general measures to reduce the size of the public service.

Even though the general labour market was a surplus one in 1970, there were shortages in certain occupational areas. Special recruitment campaigns outside Canada were laun-

Les Canadiens ont éprouvé en 1970 un peu plus de difficulté que ces dernières années à dénicher un emploi. Les conditions économiques, en général, la poussée anti-inflationniste de 1969 et du début de 1970, et un grand nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail, autant d'éléments qui ont contribué à cette situation. Mais la Commission, en tant qu'agent de dotation en personnel du plus gros employeur canadien, a peut-être ressenti cette tendance plus fortement que les autres organismes.

En 1970, du fait des conditions générales d'austérité, la Fonction publique a offert moins d'emplois aux Canadiens. Le ralentissement des activités de recrutement a touché les diplômés d'universités autant que les autres. Il est significatif que, pour la première fois depuis la seconde guerre mondiale, le corps diplomatique du ministère des Affaires extérieures n'ait pas vu grossir ses rangs.

Au même moment, la Commission eut beaucoup à faire dans le cadre du plan gouvernemental visant à réduire l'effectif de la Fonction publique. Avec son Programme de remaniement des effectifs, la Commission a multiplié ses efforts pour trouver un autre emploi aux fonctionnaires devenus excédentaires à la suite des mesures de restriction.

Il peut alors sembler paradoxal que la Direction des cadres ait continué à recruter assez activement. Mais il est toujours nécessaire de remplacer les employés qui occupaient des postes essentiels, de même qu'il fut nécessaire de recruter du personnel pour certains travaux prioritaires tels que l'expansion économique régionale et l'implantation du bilinguisme, qui ne sont point touchés par les mesures de restriction.

Bien que le marché du travail ait, dans l'ensemble, été excédentaire en 1970, dans certains domaines d'occupations les candidats ne furent pas assez nombreux. On a lancé diverses campagnes de recrutement à l'étranger pour engager des traducteurs, des infirmières hygiénistes, des médecins, des vérifica-

ched to engage translators, public health nurses, medical officers, auditors and computer systems specialists.

A footnote: It was reasonable to expect, because of the general labour situation, an increase in the number of job applicants and enquiries during the year. And this did indeed come about. But the quality of applications, on the average, was higher than in previous years. While it can be argued that perhaps there were simply more highly-qualified people searching for careers, we like to think that, increasingly, the public service is attracting the cream of the crop. It will be an interesting trend to watch in the years ahead.

DATA STREAM:¹ YOUR ANSWER IN SIX SECONDS

April 1, 1970 is already a major landmark in Commission history — and with good reason. The date marks the official opening of Data Stream, billed as one of the most advanced computerized personnel inventory systems in the world.

What the system does is to store relevant personnel data on some 60,000 public servants and to make the data available to staffing officers at the touch of a button. In doing so, it has radically transformed the method of identifying public servants eligible for consideration in promotions — formerly a cumbersome job involving time-wasting searches through paper files. Part of the information in the system is supplied through questionnaires which employees fill out on a voluntary basis. Employees are identified from the system through a computer-linked network with video and typewriter terminals located both in the Commission's offices in Ottawa and across Canada.

Some early critics of Data Stream feared that the system would be "dehumanizing" to public servants. But it has been designed in such a way as to permit employees to have full control over the information going into the system and to have full control in verification and updating. Only authorized personnel have access to the system. Furthermore, after initial identification, candidates

are finally selected using the same, careful process that the Commission has established through the years. Those employees in the executive, scientific and professional, administrative and foreign service and technical occupational categories are included.

Departments and agencies making use of Data Stream are normally serviced through the facilities of the Commission. However, a number of departments have now installed equipment providing direct access to the system and more are expected to follow in 1971.

Data Stream marks the Commission's entry into the computer club. But the step was taken only after exhaustive planning and after receiving advice and counsel from many sources. The result is a system designed to provide a great variety of management information. Indeed, an Information Management Centre was established concurrently with Data Stream to provide a consolidated data processing and information facility for the Commission — a facility that promises to grow in usefulness and importance in the years to come.

THE MANPOWER ADJUSTMENT PROGRAM

The measures to reduce the overall size of the public service resulted in a total of 888 employees being declared surplus.

The Staffing Branch was successful in finding alternative employment for most of them. Of the 888:

- 228 employees were relocated in their own departments;
- 238 were reassigned to other departments;
- 102 resigned or retired;
- 320 were laid off.

Of the 320 employees who were laid off, 110 were able to find alternative employment outside government or otherwise did not require the services of the Staffing Branch and 40 were still being actively considered for appointment by year's end. The remainder — about 150 employees — were not being actively considered because of their unwillingness to relocate or accept a downgrading or because there were no positions requiring their qualifications.

¹Data System for Training, Research, Employment and Appraisal of Manpower.

teurs et des spécialistes des systèmes d'informatique.

Une remarque: on pouvait attendre, du fait de la situation générale de l'embauche, une multiplication des demandes d'emploi et de renseignements cette année. Et c'est en effet ce qui s'est produit. Mais les demandes d'emploi furent dans l'ensemble plus intéressantes que les années précédentes. On nous rétorquera peut-être que la raison en est toute simple: les personnes hautement qualifiées cherchant un emploi étaient plus nombreuses, mais nous pensons au contraire que, de plus en plus, la Fonction publique semble attirer l'élite de la population active. Il sera intéressant d'analyser cette tendance dans les prochaines années.

PERMATRI⁽¹⁾: VOTRE RÉPONSE EN SIX SECONDES

Le 1^{er} avril 1970 marque déjà un événement important dans l'histoire de la Commission, et à juste titre. C'est en effet le jour où fut officiellement inauguré Permatri, considéré comme l'un des répertoires électroniques du personnel les plus modernes au monde.

Ce système permet d'enregistrer des renseignements importants sur quelque 60,000 fonctionnaires et de les mettre à la disposition des agents de dotation en personnel par simple pression sur un bouton. Ceci a radicalement transformé la méthode permettant jusqu'alors de déterminer quels fonctionnaires étaient susceptibles de recevoir un avancement, car le système évite un énorme travail de recherche dans les dossiers. Une partie de l'information reçue vient des questionnaires remplis par les employés qui acceptent de le faire. Le système fonctionne grâce à un ordinateur relié à un réseau de terminaux visuels et dactylographiques situés à la fois dans les bureaux de la Commission à Ottawa et partout au Canada.

Au début, les détracteurs de Permatri craignaient que le système "déshumanise" les fonctionnaires. Mais il a été conçu de façon que les employés puissent garder un contrôle parfait des informations et les remettre à jour à tout moment. En outre, les candidats qui auront été retenus après cette étude du répertoire, seront finalement sélectionnés selon la méthode extrêmement soignée qu'a toujours utilisée la Commission. Le système

s'applique à la Catégorie de la direction, à la Catégorie scientifique et professionnelle, à la Catégorie de l'administration et du service extérieur, et à la Catégorie technique.

Les ministères et organismes qui utilisent Permatri ont normalement recours au matériel de la Commission. Cependant, un certain nombre de ministères sont maintenant équipés pour utiliser directement le nouveau système, et cette tendance doit s'accroître en 1971.

Avec Permatri, la Commission est entrée au club des informaticiens. Mais la décision ne fut prise qu'après une planification très poussée et de multiples consultations. On aboutit à un procédé donnant accès à toute une variété d'informations de gestion. Un Centre de gestion de l'information fut en effet créé en même temps que Permatri; il permet un traitement unifié de l'information et représente, pour la Commission, une source d'information dont l'utilité deviendra sans doute plus évidente d'année en année.

LE PROGRAMME DE REMANIEMENT DES EFFECTIFS

Les mesures visant à réduire l'ampleur de la Fonction publique ont amené à déclarer excédentaires 888 employés.

La Direction des cadres fut en mesure de proposer un autre emploi à la plupart d'entre eux. Sur les 888 employés:

- 228 furent mutés sans changer de ministère;
- 238 furent affectés à d'autres ministères;
- 102 ont démissionné ou pris leur retraite;
- 320 ont été mis en disponibilité.

Sur ces 320 employés, 110 ont pu trouver un autre emploi à l'extérieur du gouvernement ou bien n'ont pas demandé les services de la Direction des cadres, et 40 étaient encore susceptibles d'obtenir un emploi à la fin de l'année. Le reste, environ 150 employés, n'étaient plus en lice, parce qu'ils ne voulaient ni changer de lieu de travail, ni accepter un niveau d'emploi inférieur, ou parce que l'on ne put trouver de poste correspondant à leurs compétences.

Outre le Programme de remaniement des effectifs, on a soutenu les efforts de placement entrepris au bénéfice des employés touchés par la réorganisation de leurs ministères ou par la cessation des activités (à la Défense nationale par exemple).

(1) Procédé d'évaluation et de recrutement de la main-d'oeuvre par le traitement de l'information.

In addition to the manpower adjustment program, placement efforts on behalf of employees affected by department reorganizations or by closing out of activities (such as in the case of National Defence) were continued.

THE EXECUTIVE

In 1970, executive staffing activity was particularly active. A total of 163 appointments — an all time high — were made in the executive category, 47 of which were bilingual.

Why the increase? Two reasons are suggested. First, government and department re-organization during the year affected many senior management positions. Second, a number of appointments were made to the deputy ministerial level from within the executive category.

In addition, Data Stream provided more effective means to identify potential executive resources already in the service, although the search continued in other government institutions, in the academic community and in the private sector as well.

As was reported last year, the search for competent executives continues to be a difficult one, partly because the public service

must vie with other sectors for this scarce resource and partly because the disparity between public service and private sector salary levels for the executive makes our competitive position a difficult one.

During 1970, the executive program also co-ordinated the selection and administration of middle and senior managers for training and development assignments with United Nations Organizations, with L'Ecole Nationale d'Administration of France, with L'Ecole Nationale d'Administration publique in Quebec City and with the British Program for Administrative Principals in London.

EDUCATIONAL LIAISON

The high standards of Canada's public service depend, to a large degree, on the quality of people the service is able to attract from the nation's academic institutions. It is not enough, therefore, simply to descend on campuses during the recruiting season and hope for the best. Constant communication with universities and colleges to ensure that both faculty and students are aware of the career opportunities in the public service becomes an important arm of the staffing function. And this we call educational liaison.

During 1970, the supply of qualified people in most disciplines exceeded the demand and recruitment, therefore, became more selective. But there were still some disciplines, such as specialized economists, where we experienced shortages. To help alleviate this and similar situations, the Commission, with the co-operation of departments, is attempting to forecast to the universities our long-range demands for people with specialized training.

There is another area where liaison work is becoming increasingly important. Many of the problems the public service now tackles demand an interdisciplinary approach, and this is a trend that will continue in the future. Because of this, the ability of scientists to communicate with each other and to work for the common good is becoming increasingly essential. The creation of the Department of the Environment will undoubtedly give stimulus to this approach which has been developing in the public service for some time. In the past year, a number of discussions have been held with universities that are responding to

Table I

EXECUTIVE APPOINTMENTS

	1966	1967	1968	1969	1970
From outside the Public Service	34	18	19	27	23
Movement between departments	23	22	40	46	48
Promotions within a department	88	51	73	58	92
Total	145	91	132	131	163
% from outside the Public Service	23%	20%	14%	21%	14%
% movement between departments	16%	24%	31%	35%	33%
% promoted within a department	61%	56%	55%	44%	53%

Bilingual Appointments — Executive Category

	1966	1967	1968	1969	1970
Number	36	23	40	44	47
% of total appointments	25%	28%	34%	31%	29%

LA DIRECTION

En 1970, le Programme de recrutement du personnel de direction a été très chargé. On compte un total de 163 nominations, record de tous les temps, dans cette catégorie; 47 de ces fonctionnaires sont bilingues

Pourquoi cette augmentation? On peut avancer deux raisons. Premièrement, la réorganisation du gouvernement et des ministères survenue cette année a eu des répercussions sur de nombreux postes d'administrateurs supérieurs. Deuxièmement, un certain nombre de membres de la Catégorie de la direction furent nommés sous-ministres.

Permatri apportait de plus un meilleur moyen de découvrir les fonctionnaires susceptibles de passer dans la Catégorie de la direction sans que l'on abandonne les recherches habituelles dans les autres organismes gouvernementaux, les écoles et le secteur privé.

Comme on le mentionnait l'an dernier, il reste difficile de trouver des cadres compétents; la Fonction publique doit en effet

Tableau I

NOMINATIONS DE PERSONNEL DE DIRECTION

	1966	1967	1968	1969	1970
Personnes venant de l'extérieur de la Fonction publique	34	18	19	27	23
Mutations d'un ministère à un autre	23	22	40	46	48
Promotions au sein d'un ministère	88	51	73	58	92
Total	145	91	132	131	163
% des nominations de personnes venant de l'extérieur de la Fonction publique	23%	20%	14%	21%	14%
% des mutations d'un ministère à un autre	16%	24%	31%	35%	33%
% des promotions au sein d'un ministère	61%	56%	55%	44%	53%

Nominations de personnel bilingue — Catégorie de la direction

	1966	1967	1968	1969	1970
Nombre	36	23	40	44	47
% sur le total des nominations	25%	28%	34%	31%	29%

partager ces éléments rares avec d'autres secteurs, et la disparité entre les traitements du secteur privé et du secteur public, au niveau de la direction, rend la concurrence sévère.

En 1970, le Programme de recrutement du personnel de direction s'est également chargé de coordonner le travail de sélection et de gestion relatif aux stages de formation et de perfectionnement faits par les cadres intermédiaires et supérieurs dans les Organisations des Nations Unies, à l'Ecole nationale d'administration de France, à l'Ecole nationale d'administration publique de Québec, et au *British Program for Administrative Principals*, à Londres.

LIAISON AVEC LES MAISONS D'ENSEIGNEMENT

Le degré d'excellence de la Fonction publique du Canada dépend, dans une large mesure, de la qualité des personnes qu'elle réussit à attirer à la sortie des établissements scolaires. Il ne suffit donc pas de se borner à visiter les universités pendant les campagnes de recrutement en espérant que le reste se fera tout seul. En matière de dotation en personnel, il devient très utile de rester en communication permanente avec les universités et les collèges, et de s'assurer que les professeurs et les étudiants sont au courant des carrières offertes par la Fonction publique. C'est ce que nous appelons la liaison avec les maisons d'enseignement.

En 1970, la sélection fut plus sévère dans presque toutes les disciplines, car le nombre de candidats qualifiés dépassait celui des postes à pourvoir. Mais, dans quelques disciplines, comme celle des économistes spécialisés, il y eut encore pénurie. Afin d'essayer de remédier à ce genre de situations, la Commission, avec la collaboration des ministères, tente d'indiquer aux universités nos besoins à long terme en personnel spécialisé.

Il y a un autre domaine où le travail de liaison devient de plus en plus important. Beaucoup des problèmes abordés aujourd'hui par la Fonction publique exigent une étude interdisciplinaire, et c'est là une tendance qui continuera à s'accroître. Pour cette raison, il devient toujours plus essentiel que les scientifiques sachent communiquer entre eux et travailler pour le bien commun. La création du ministère de l'Environnement stimulera certainement cette tendance qui se fait jour à la Fonction publique depuis quelque temps.

this situation. Undoubtedly, this activity will increase in the coming year.

Liaison work is not restricted to universities, however. As the role of the technologist in the biological, physical and applied sciences becomes established, liaison with the community colleges from where these specialists graduate is being increased. For example, our officers are even helping community colleges or CEGEP's* in revising curricula.

Technologists in the public service provide support to scientists and engineers. But there is a growing need for persons who can provide technical assistance to economists or others in the social sciences as well. Recently, a group of government officials began working with the staff of one of the community colleges in an effort to see if courses could be devised to train social science technologists.

The need for closer contact with French language academic communities continues to be recognized. Of particular note in 1970 was a visit to Ottawa by the chairmen of the departments of economics of French speaking universities as guests of the Commission.

Apart from these special projects, the Commission, through its educational liaison officers, visited all universities in Canada and many community colleges. In Quebec, special attention was given to the CEGEP's for these institutions are providing an increasing number of technologists to the public service. Liaison officers again distributed publicity material, arranged interview schedules, followed up job offers and participated in "career days" at high schools, colleges and universities.

Several seminar series were also arranged at various university centres.

UNIVERSITY RECRUITMENT

Not too many years ago, the graduating university student could look forward to a bewildering array of job opportunities when the recruiting season arrived. Today, the picture has changed. Certainly those students knocking on the door of the public service found fewer positions available in 1970. Budget limitations in many departments restricted the hiring of graduates in most disci-

plines and those holding doctorate degrees were particularly affected.

The following table outlines university recruitment activities during the past five years.

Table II
UNIVERSITY RECRUITMENT

	67/68	68/69	69/70	70/71
Administrative Trainee and Foreign Affairs Groups				
Number of applications accepted	5,994	5,759	2,415	3,879
Number appointed	216	202	115	*
Number of Anglophones	155	140	78	*
Number of Francophones	61	62	37	*
Applied Sciences Groups				
Number of applications accepted	567	744	760	750
Number appointed	79	62	58	*
Number of Anglophones	63	39	51	*
Number of Francophones	16	23	7	*
Bio-Physical Sciences Groups				
Number of applications accepted	1,385	1,440	1,292	1,009
Number appointed	139	147	145	*
Number of Anglophones	123	116	110	*
Number of Francophones	16	31	35	*
Computer Systems Administrative Groups				
Number of applications accepted	**	**	169	350
Number appointed	**	**	25	*
Number of Anglophones	**	**	22	*
Number of Francophones	**	**	3	*
Social Economic Groups				
Number of applications accepted	792	776	536	443
Number appointed	97	51	41	*
Number of Anglophones	83	34	33	*
Number of Francophones	14	17	8	*
Total - All Groups				
Number of applications accepted	8,738	8,719	5,172	6,431
Number appointed	531	462	384	*
Number of Anglophones	424	329	299	*
Number of Francophones	107	133	90	*

* Figures for appointments resulting from the 1970-71 university recruitment were not complete at time of publication.

** Prior to 1969, there was no program to recruit university graduates to the computer systems administrative area.

COMMUNITY COLLEGE, GEGEP RECRUITMENT

Increasingly, government departments are finding the community college or CEGEP graduate a valuable addition to the team. These so-called para-professionals are providing a solid contribution, mainly in projects of

*Collèges d'enseignement général et professionnel

L'année passée, des discussions ont eu lieu dans ce sens avec certaines universités. Il n'y a aucun doute que cette activité se développera cette année.

Le travail de liaison ne touche cependant pas uniquement les universités. Puisque l'on commence à définir le rôle du technologue en biologie, en physique et en sciences appliquées, on multiplie les liaisons avec les collèges communautaires d'où sortent ces diplômés spécialisés. Par exemple, nos agents vont jusqu'à participer à la révision des programmes des collèges communautaires ou des CEGEP.

À la Fonction publique, les technologues assistent les scientifiques et les ingénieurs. Mais les économistes et les spécialistes en sciences sociales ressentent un besoin toujours plus pressant au niveau de l'assistance technique. Un groupe d'agents gouvernementaux tente, depuis quelque temps, avec le personnel d'un des collèges communautaires, de déterminer si les cours pourraient être conçus de façon à former des technologues des sciences sociales.

La nécessité d'un contact plus étroit avec les communautés scolaires francophones apparaît toujours plus évidente. On notera en particulier la visite à Ottawa, en 1970, des directeurs des départements de sciences économiques des universités francophones qui étaient reçus par la Commission.

Outre ces activités spéciales, la Commission, grâce à ses agents de liaison, a visité toutes les universités et de nombreux collèges communautaires du Canada. Au Québec, on s'est tout particulièrement intéressé aux CEGEP, car ces établissements sont une source croissante de technologues pour la Fonction publique. Les agents de liaison ont encore distribué du matériel publicitaire, fixé des horaires d'entrevues, transmis des offres d'emploi et participé à des "journées d'orientation" dans les écoles secondaires supérieures, les collèges et les universités.

Plusieurs séries de séminaires furent aussi organisées dans divers centres universitaires.

RECRUTEMENT DANS LES UNIVERSITÉS

Il n'y a pas si longtemps, un étudiant qui recevait un diplôme universitaire pouvait espérer un éventail extraordinaire de possibilités d'emploi à l'ouverture de la période de recrutement. Aujourd'hui, la situation a bien changé. Il est incontestable que les étudiants frappant à la porte de la Fonction publique se

sont vu offrir moins de postes en 1970. Les restrictions budgétaires, dans beaucoup de ministères, ont entraîné une diminution de l'embauche qui a touché les diplômés de toutes les disciplines, ou presque, et particulièrement ceux qui possèdent un doctorat.

Le tableau suivant illustre les activités de recrutement dans les universités au cours des cinq dernières années.

Tableau II

RECRUTEMENT DANS LES UNIVERSITÉS

	67/68	68/69	69/70	70/71
Groupe des stagiaires en administration et groupe des affaires étrangères				
Nombre de demandes d'emploi retenues	5,994	5,759	2,415	3,879
Nombre de nominations	216	202	115	*
Nombre d'anglophones	155	140	78	*
Nombre de francophones	61	62	37	*
Groupes des sciences appliquées				
Nombre de demandes d'emploi retenues	567	744	760	750
Nombre de nominations	79	62	58	*
Nombre d'anglophones	63	39	51	*
Nombre de francophones	16	23	7	*
Groupes des sciences bio-physiques				
Nombre de demandes d'emploi retenues	1,385	1,440	1,292	1,009
Nombre de nominations	139	147	145	*
Nombre d'anglophones	123	116	110	*
Nombre de francophones	16	31	35	*
Groupe de gestion des systèmes d'informatique				
Nombre de demandes d'emploi retenues	**	**	169	350
Nombre de nominations	**	**	25	*
Nombre d'anglophones	**	**	22	*
Nombre de francophones	**	**	3	*
Groupes socio-économiques				
Nombre de demandes d'emploi retenues	792	776	536	443
Nombre de nominations	97	51	41	*
Nombre d'anglophones	83	34	33	*
Nombre de francophones	14	17	8	*
Total général				
Nombre de demandes d'emploi retenues	8,738	8,719	5,172	6,431
Nombre de nominations	531	462	384	*
Nombre d'anglophones	424	329	299	*
Nombre de francophones	107	133	90	*

* Les chiffres des nominations résultant du recrutement universitaire 1970-1971 n'étaient pas encore connus au moment de la publication.

** Avant 1969, il n'existait pas de programme de recrutement des diplômés d'universités pour la gestion des systèmes d'informatique

Table III
Community College, CEGEP Recruitment

DISCIPLINE	1968			1969			1970		
	Anglo-phone	Franco-phone	Total	Anglo-phone	Franco-phone	Total	Anglo-phone	Franco-phone	Total
BUSINESS									
Accounting	8	27	35	84	41	125	95	18	113
Administration	12	2	14	14	6	20	39	18	57
Computer	20	—	20	14	—	14	24	2	26
TECHNOLOGIES									
Architectural									
Naval	—	—	—	1	—	1	1	—	1
Engineering									
Electronics	44	16	60	64	27	91	65	22	87
Industrial	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Mechanical	9	1	10	2	1	3	2	1	3
Survey	26	3	29	39	3	42	24	3	27
Bio-Physical									
Agriculture	—	—	—	—	—	—	24	31	55
Biology	4	1	5	4	5	9	—	—	—
Chemistry	17	5	22	27	7	34	20	19	39
Food Technology	—	—	—	—	—	—	2	1	3
Forestry	17	—	17	3	—	3	6	—	6
Mineralogy	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Physics	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Resource Management	—	—	—	8	—	8	7	—	7
TOTAL	157	56	212	260	90	350	312	115	427

a technological nature. Not only was recruitment of these graduates up this year, but as Table III indicates, an increasing number of disciplines are now represented.

SUMMER EMPLOYMENT FOR STUDENTS

The annual invasion of students working during the summer with the public service has become an increasingly welcome occasion. They bring with them their youth and enthusiasm, a questioning attitude and an eagerness to do productive, relevant work. Departments and agencies use the opportunity of extra summer staff to carry out important projects that might otherwise have to lie fallow.

Their few months with the public service gives these students a taste of the milieu and it is the Commission's hope that the taste is stimulating enough for a large number of them to seriously consider a career with the public service after graduation.

During the summer of 1970, the number of students employed under the summer student program was 130 per cent higher than in 1969, thanks to additional funds made available by the government to departments and agencies. Students were selected from virtually every university and college in Canada and could be found working in locations throughout the country. Since the summer program is largely decentralized, the Commission's regional offices played a major role in student recruitment.

A promising part of the student summer program is a special undertaking designed to give students of the sciences a chance to carry out work related to their academic studies. Under the program — called the Career Introduction Program — students in the biological, life and physical sciences fields are nominated by their faculties to participate. Students, faculty members and departmental scientists alike have received the program extremely well.

RECRUTEMENT DANS LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES ET LES CEGEP

Les ministères gouvernementaux estiment que les diplômés des collèges communautaires et des CEGEP constituent un apport de plus en plus précieux pour la Fonction publique. Ces "paraprofessionnels" apportent une contribution très valable, surtout dans le domaine de la technologie. Le recrutement de ces diplômés a non seulement augmenté cette année, mais, comme le montre le tableau III, un nombre accru de disciplines sont maintenant représentées.

EMPLOIS D'ÉTÉ POUR LES ÉTUDIANTS

L'invasion annuelle des étudiants employés pendant l'été par la Fonction publique est un facteur de progrès de plus en plus précieux. Ils arrivent avec leur jeunesse et leur enthousiasme, toujours prêts à poser des questions et désireux d'accomplir un travail productif et important. Pour les ministères et organismes, c'est là l'occasion d'utiliser le personnel supplémentaire, disponible pendant l'été, pour effectuer des travaux importants qui, sinon, seraient peut-être restés à l'état de projets.

Ces quelques mois passés à la Fonction publique donnent aux étudiants une idée de l'ambiance qui y règne, et la Commission espère qu'un grand nombre de ceux-ci auront une impression assez favorable pour envisager réellement une carrière à la Fonction publique après l'obtention de leurs diplômes.

Le nombre d'étudiants employés durant l'été 1970 dépassait de 130% celui de 1969, grâce aux fonds supplémentaires mis à la disposition des ministères et organismes par le

Tableau III
Recrutement dans les collèges communautaires et les CEGEP

DISCIPLINE	1968			1969			1970		
	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total
SCIENCES COMMERCIALES									
Comptabilité	8	27	35	84	41	125	95	18	113
Administration	12	2	14	14	6	20	39	18	57
Informatique	20	—	20	14	—	14	24	2	26
SCIENCES TECHNOLOGIQUES									
Architecture									
Naval	—	—	—	1	—	1	1	—	1
Génie									
Electronique	44	16	60	64	27	91	65	22	87
Organisation industrielle	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Equipped en matériel	9	1	10	2	1	3	2	1	3
Arpentage	26	3	29	39	3	42	24	3	27
Sciences bio-physiques									
Agriculture	—	—	—	—	—	—	24	31	55
Biologie	4	1	5	4	5	9	—	—	—
Chimie	17	5	22	27	7	34	20	19	39
Technologie de l'alimentation	—	—	—	—	—	—	2	1	3
Sciences forestières	17	—	17	3	—	3	6	—	6
Minéralogie	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Physique	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Gestion des ressources	—	—	—	8	—	8	7	—	7
TOTAL	157	56	212	260	90	350	312	115	427

The number of summer opportunities for students with training in administrative, social and economic fields jumped from 208 in 1969, to 1,572 in 1970.

The Commission's student summer program recruits students in career-oriented positions only. Other recruitment of students is handled through the Department of Manpower and Immigration.

Table IV gives a more complete picture.

UNIVERSITY CO-OPERATIVE PROGRAM

Because of the nature of the public service, many areas of work require people with specialized training. For this reason, there is considerable interest and support for a co-operative venture with three universities in which students alternate academic studies with related work experience in the public service. The combination provides an ideal method of giving selected students in specialized disciplines excellent training to meet the needs of the public service. The students, on a trimester system, alternate periods of work with periods of study.

This year, students in computer science, engineering and applied chemistry and physics at the Universities of Waterloo, Sherbrooke

and Memorial University in Newfoundland participated. In addition, the program was extended to include MBA students from the University of Sherbrooke.

Students selected this year were:

- 90 computer science students (86 anglophones and 4 francophones) from the University of Waterloo;
- 17 applied chemistry and applied physics students (16 anglophones and 1 francophone) from the University of Waterloo;
- 135 engineering students (114 anglophones and 21 francophones) from Waterloo, Sherbrooke and Memorial Universities.

SPECIAL RECRUITMENT CAMPAIGNS

A number of special recruiting campaigns were required during 1970 to alleviate shortages in certain occupational areas. Several of these are especially noteworthy.

For example, a special program was initiated to select forty high school graduates for the Canadian Coast Guard College Officer Training Program.

Organization and Methods officers were recruited from outside the public service to meet the growing need of departmental units and the increasing emphasis placed on the management review function.

Table IV
UNIVERSITY SUMMER PROGRAM

Staffing Program	1969			1970		
	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total
Administrative and Social Economic	123	85	208	1071	501	1572
Applied Sciences	333	83	416	484	101	585
Bio-Physical Sciences	442	120	562	544	126	670
TOTAL	898	288	1186	2099	728	2827

SUMMER EMPLOYMENT COMMUNITY COLLEGES – 1970

Program	English	French	Total
Bio-Physical Sciences	36	10	46
Applied Sciences	126	44	170
Administrative and Social Economic	38	19	57
TOTAL	200	73	273

gouvernement. Les étudiants venaient à peu près de toutes les universités et de tous les collèges du Canada, et ont travaillé un peu partout dans le pays. Comme le Programme d'emplois d'été est largement décentralisé, les bureaux régionaux de la Commission ont joué un rôle important en ce qui concerne le recrutement des étudiants.

Un élément prometteur du Programme d'emplois d'été pour les étudiants est une entreprise spéciale destinée à donner aux étudiants en sciences l'occasion d'exécuter un travail en rapport avec leurs études. Pour participer à ce programme, intitulé le Programme d'initiation aux carrières, les étudiants en biologie, en sciences de la vie, et en physique doivent être désignés par leurs professeurs. Les étudiants, les professeurs et les scientifiques se sont tous déclarés extrêmement satisfaits du programme.

Le nombre d'emplois d'été offerts aux étudiants ayant une formation dans les domaines de l'administration, de la sociologie et de l'économie est passé de 208, en 1969, à 1,572, en 1970.

Le Programme d'emplois d'été de la Commission recrute des étudiants pour des emplois axés sur la carrière uniquement. De son côté, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration recrute aussi des étudiants.

Le tableau IV donne une illustration plus complète de la situation.

PROGRAMME DE COOPÉRATION AVEC LES UNIVERSITÉS

De par sa nature, la Fonction publique exige, dans de nombreux domaines, un personnel spécialisé. Pour cette raison, il semble extrêmement intéressant de soutenir une tentative de coopération avec trois universités en permettant aux étudiants d'alterner leurs périodes d'études avec un travail connexe exécuté à la Fonction publique. Cette méthode est idéale pour donner à des étudiants sélectionnés dans des domaines spécialisés une excellente formation en rapport avec les besoins de la Fonction publique. Les périodes d'études et les périodes de stage pratique durent chacune un trimestre.

Cette année, les étudiants en informatique, en génie, en chimie et en physique appliquées, des universités de Waterloo et de Sherbrooke, et de l'université Memorial, à Terre-Neuve, ont participé à ce programme.

Voici comment ils se répartissaient:

- 90 étudiants en informatique (86 anglophones et 4 francophones) de l'université de Waterloo;

Tableau IV
EMPLOIS D'ÉTÉ POUR LES ÉTUDIANTS DES UNIVERSITÉS

Programme de dotation en personnel	1969			1970		
	Anglo-phones	Franco-phones	Total	Anglo-phones	Franco-phones	Total
Cadres de l'administration et Cadres socio-économiques	123	85	208	1071	501	1572
Cadres des sciences appliquées	333	83	416	484	101	585
Cadres des sciences bio-physiques	442	120	562	544	126	670
TOTAL	898	288	1186	2099	728	2827

EMPLOIS D'ÉTÉ POUR LES ÉLÈVES DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES – 1970

Programme	Anglais	Français	Total
Sciences bio-physiques	36	10	46
Sciences appliquées	126	44	170
Administration et Socio-économique	38	19	57
TOTAL	200	73	273

Successful campaigns were conducted to recruit French language teachers for the Commission's language bureau and English language teachers for the Canadian Forces language school at St. Jean, Quebec.

The increased emphasis on promoting secondary manufacturing industry and providing assistance to less economically developed regions of Canada has meant a continuing search for qualified candidates in the departments of Regional Economic Expansion and Industry, Trade and Commerce.

Three times as many translators were recruited in Canada during 1970 than during the previous year, due in part to a work-sharing agreement whereby monthly written examinations for translators replaced a less-regular examination schedule. In addition, a successful recruitment program for translators was conducted overseas. Under the University Translators Sponsorship program, students who wish to become public service translators are aided by the Commission and this program was expanded to include Laval and Laurentian Universities in addition to the Universities of Montreal and Ottawa.

Because of special needs, recruitment outside Canada was also carried out for:

- Auditors for the Department of National Revenue (Taxation) and the Department of Supply and Services;
- Nurses with public health and midwifery training for field locations in the North;
- Medical officers for the North and Medical Officers with post-graduate training in pharmacology and toxicology to participate in the drug review activities of the Food and Drug Directorate of the Department of National Health and Welfare;
- Computer system specialists.

Despite special recruiting efforts, shortages still persisted in some occupational areas. Psychiatrists, psychologists, social workers for isolated posts, experienced economists, experienced library scientists and financial managers were not available in sufficient numbers to meet the service's total requirements.

SPECIAL PROGRAMS

Administrative Manpower Recruitment and Development Program

The value of developing young people as quickly as possible for positions of responsibility is indisputable. The Administrative Manpower Recruitment and Development Program, by seeking out and developing people of high potential, whether they be graduates from post secondary institutions or public servants, is designed to do just that.

Those selected undergo a two-year program aimed at developing their administrative potential in as short a time as possible. After initial orientation to the public service, candidates tackle extended job assignments and take further training. Successful candidates are then placed in responsible, administrative positions.

The number of university graduates accepted under the AMRDP program is outlined in Table 11. The percentage of public servants from within has increased from 10 per cent of the total in 1967-68 to 26 per cent of the total in 1969-70.

Purchasing and Supply Career Development Program

Begun in the summer of 1968, this program provides employees in material management with career development opportunities through a program of guided studies. Sixty-four candidates were successful at the first examinations held in 1969, and a further 135 were successful in 1970 examinations. Currently, 400 employees are in the program.

Placement of the Mentally Retarded

A pilot project to place the mentally retarded in the Ottawa-Hull area in 1968 was extended to all of Canada in 1970. The project is a co-operative effort by the Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver regional offices of the Commission; the Department of Manpower and Immigration; the provincial associations for the mentally retarded and the local associations and schools for the mentally retarded.

- 17 étudiants en chimie et en physique appliquées (16 anglophones et 1 francophone) de l'université de Waterloo;
- 135 étudiants en génie (114 anglophones et 21 francophones) des universités de Waterloo, de Sherbrooke et de l'université Mémorial.

CAMPAGNES SPÉCIALES DE RECRUTEMENT

Un certain nombre de campagnes spéciales furent nécessaires en 1970 pour minimiser la pénurie dans certains domaines d'occupations. Plusieurs d'entre elles doivent être soulignées.

Par exemple, un programme spécial fut mis sur pied en vue de sélectionner quarante diplômés d'écoles secondaires supérieures pour le Programme de formation d'officiers du Collège de la Garde côtière canadienne.

On a recruté, à l'extérieur de la Fonction publique, des spécialistes de l'organisation et des méthodes pour répondre aux besoins croissants de certaines sections ministérielles, et pour tenir compte de l'importance toujours grandissante accordée au contrôle de la gestion.

Des campagnes fructueuses ont permis de recruter des professeurs de français pour le Bureau des langues administré par la Commission, et des professeurs d'anglais pour l'École de langues des Forces armées du Canada, à Saint-Jean (Québec).

Du fait de l'insistance accrue sur l'expansion de l'industrie manufacturière du secteur secondaire et sur l'aide aux régions canadiennes économiquement faibles, la Commission est perpétuellement en quête de candidats qualifiés pour le ministère de l'Expansion économique régionale et pour le ministère de l'Industrie et du Commerce.

En 1970, on a recruté, au Canada, trois fois plus de traducteurs qu'au cours de l'année passée, grâce, en partie, à un accord sur le partage des tâches prévoyant des examens écrits mensuels au lieu de quelques examens tenus jusqu'alors à intervalles plus ou moins réguliers. De plus, le recrutement des traducteurs à l'étranger a été couronné de succès. En vertu d'un programme de bourses d'études, les étudiants qui désirent devenir traducteurs fonctionnaires sont aidés par la Commission; ce programme fut élargi à l'université Laval et à l'université Laurentienne, après son implantation dans les universités de Montréal et d'Ottawa.

En raison des besoins spéciaux, on a également recruté à l'étranger:

- des vérificateurs pour le ministère du Revenu national (Impôt) et le ministère des Approvisionnements et Services;
- des infirmières avec formation en hygiène publique et en obstétrique pour des emplois dans le Nord;
- des médecins pour le Nord, et d'autres possédant une maîtrise ou un doctorat en pharmacologie et en toxicologie pour participer à l'examen des drogues mené par la Direction générale des aliments et drogues, au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social;
- des spécialistes des systèmes d'informatique.

Malgré les efforts de recrutement spéciaux, la pénurie n'avait pas disparu dans certains domaines d'occupations. La Fonction publique aurait eu besoin de plus de psychiatres, de psychologues, de travailleurs sociaux dans des endroits isolés, d'économistes expérimentés, de bibliothécaires expérimentés et d'administrateurs financiers.

PROGRAMMES SPÉCIAUX

Programme de recrutement et de perfectionnement du personnel administratif

Il est incontestable qu'il est extrêmement utile de donner aux jeunes les moyens d'accéder très vite à des postes de responsabilité. C'est exactement l'objet du Programme de recrutement et de perfectionnement du personnel administratif (PRPPA), dans le cadre duquel on essaie de trouver des diplômés d'écoles secondaires supérieures et des fonctionnaires de grand talent afin de leur offrir certaines possibilités de perfectionnement.

Les personnes ainsi sélectionnées suivent un programme de deux ans qui doit leur permettre de développer leurs qualités administratives aussi rapidement que possible. Après une initiation à l'organisation de la Fonction publique, les candidats se voient confier certaines tâches importantes et acquièrent un complément de formation. Ceux qui réussissent sont alors placés à des postes administratifs de responsabilité.

Le nombre de diplômés d'universités retenus par le PRPPA figure au tableau 11. On notera que le pourcentage des fonctionnaires est passé de 10 pour cent du total en 1967-1968 à 26 pour cent en 1969-1970.

Programme de perfectionnement pour les spécialistes de l'achat et de l'approvisionnement

Inauguré à l'été 1968, ce Programme donne aux employés en gestion du matériel des

DELEGATION

"Let the managers manage". This has been a working slogan for the past few years as efforts are being made to provide departments with more flexibility in personnel management. As part of these efforts, the Commission continued to delegate its authority to make appointments. Under delegated staffing authority, a deputy head has the power to exercise authority for staffing actions within his department under a formal agreement with the Public Service Commission. Formerly, all staffing actions were carried out by the Commission itself.

By 1968 and 1969, the process of delegation had proceeded to the extent that almost all departments and most commissions, boards and agencies in the public service had been authorized to make appointments in the administrative support and operational occupational categories. Under the scheme, departments, when they made appointments in the operational category from outside the public service, were to do so from candidates selected through Canada Manpower Centres of the Department of Manpower and Immigration. Departments were required to obtain candidates for the administrative support occupational category from the regional offices of the Public Service Commission.

In 1970, the Department of Manpower and Immigration accepted the responsibility for recruitment and referral of candidates in both categories except in the National Capital area.

During the year, the Commission also increased the extent of delegation in the administrative and foreign service occupational categories. Now, departments are entitled to make appointments from outside the public service in the program administration and administrative services groups up to certain levels. Of the departments already holding a limited delegated authority under a 1969 agreement, 12 have accepted the extended offer.

In the scientific and professional category, a start has been made in delegation. For example, the Under-secretary of State now has the authority to make appointments in the translation group and the appointment authority for language teachers in the educational group has been fully delegated. During 1970, plans were developed to increase the

extent of delegation in the scientific and professional and technical categories.

As a result of these moves, two-thirds of all appointments were made by departments exercising delegated authority.

WORK-SHARING

Under work-sharing agreements, departments undertake some staffing activity but the final appointments in these cases must be approved by an officer of the Public Service Commission. In 1970, the number of work-sharing agreements increased and some of the significant ones included:

- a university recruiting program at Laval, New Brunswick and Toronto for survey engineers for the Department of Energy, Mines and Resources;
- the recruitment of parole officers for the National Parole Board;
- lawyers for the Department of Justice;
- economists for several departments;
- information service officers for Information Canada;
- auditors;
- nurses for the Departments of Veterans Affairs and National Health and Welfare;
- teachers for the Penitentiary Services and the Department of Indian Affairs and Northern Development;
- meteorologists for the Ministry of Transport.

MONITORING

Part of the rationale behind a central hiring agency was that close control could be kept over the preservation of the merit principle. As more and more departments begin exercising their own authority in making appointments through delegation, the Commission continues this scrutiny through a monitoring system. Continual checks are made on the staffing practices of individual departments.

Early in 1970, a computer-based method of selecting samples of departmental appointments was introduced, giving monitoring officers improved means of obtaining information on the adequacy of staffing practices. At the same time, the Commission standardized its method of reporting procedural discrepancies. This has made it much easier to identify problem areas and to provide advice to departments.

possibilités de perfectionnement professionnel au moyen d'études dirigées. Soixante-quatre candidats ont réussi les premiers examens organisés en 1969, et 135 autres ont réussi ceux de 1970. Actuellement, 400 employés participent au programme.

Placement des personnes retardées

Le projet pilote de placement des personnes retardées, inauguré en 1968 pour la région Ottawa-Hull, a été étendu en 1970 à tout le Canada. Il s'agit d'un effort coopératif des bureaux régionaux de la Commission à Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver, du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, des associations provinciales et locales d'assistance aux attardés, et des écoles spécialisées.

DÉLÉGATION

"Que les administrateurs administrent". Ce slogan court depuis quelques années, car on essaie de laisser à chaque ministère plus de souplesse dans la gestion de son personnel. La Commission a notamment continué à déléguer son autorité de faire des nominations. Lorsque les pouvoirs de recrutement sont ainsi délégués, un sous-chef fait autorité, dans son ministère, en matière de dotation en personnel, selon les termes d'un accord avec la Commission de la Fonction publique, alors qu'auparavant tout ce qui touchait à la dotation en personnel relevait de la Commission elle-même.

En 1968 et 1969, la délégation des pouvoirs autorisait déjà presque tous les ministères et la plupart des commissions, conseils et organismes de la Fonction publique à faire des nominations dans la Catégorie du soutien administratif et dans la Catégorie de l'exploitation. Ainsi, les ministères qui nommaient des personnes de l'extérieur de la Fonction publique à des postes de la Catégorie de l'exploitation devaient faire leur choix parmi les candidats présentés par les Centres de main-d'oeuvre du Canada qui relèvent du ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration. D'autre part, on demandait aux ministères de choisir leur personnel de soutien administratif parmi les candidats des bureaux régionaux de la Commission de la Fonction publique.

En 1970, le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration a accepté la responsabilité du recrutement et de la présentation des candidats dans ces deux catégories, excepté dans la région de la capitale nationale.

Cette année, la Commission a également étendu la délégation des pouvoirs à la Catégorie de l'administration et du service extérieur. Maintenant, les ministères ont le droit de nommer des personnes de l'extérieur à des postes de certains niveaux dans le groupe "Administration des programmes" et dans le groupe "Services administratifs". Douze des ministères à qui certains pouvoirs avaient été délégués en vertu d'un accord passé en 1969 ont accepté une extension de pouvoirs.

Dans la Catégorie scientifique et professionnelle, le processus de délégation s'est amorcé. Par exemple, le sous-secrétaire d'État peut maintenant, sans aucune restriction, nommer des traducteurs et des professeurs de langue pour le groupe "Enseignement". En 1970, des plans furent élaborés pour accroître l'envergure de cette délégation dans la Catégorie scientifique et professionnelle et dans la Catégorie technique.

Il résulte de tout cela que deux tiers de toutes les nominations ont été faites directement par les ministères.

PARTAGE DES TÂCHES

Lorsqu'il y a partage des tâches, les ministères se chargent d'une partie du processus de nominations, mais celles-ci doivent finalement être approuvées par un agent de la Commission de la Fonction publique. En 1970, le nombre des accords sur le partage des tâches s'est accru, et l'on peut citer notamment:

- un programme pour recruter, à l'université Laval et dans les universités du Nouveau-Brunswick et de Toronto, des ingénieurs de levés pour le ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources;
- le recrutement d'agents des libérations conditionnelles pour la Commission nationale des libérations conditionnelles;
- des juristes pour le ministère de la Justice;
- des économistes pour plusieurs ministères;
- des agents des services d'information pour Information Canada;
- des vérificateurs;
- des infirmières pour le ministère des Affaires des anciens combattants et le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social;
- des professeurs pour le Service pénitentiaire et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien;
- des météorologues pour le ministère des Transports.

Work on the development of improved monitoring practices began late in 1970, since it is anticipated that delegation will increase in 1971. The expectation is that the Commission will shift the emphasis from the examination of procedural detail to a more general scrutiny of departmental staffing systems and procedures.

PLANNING: BEYOND THE PRESENT

In today's fast-changing world, a day-to-day approach to problems is hardly suitable. If the Commission is to continue to work effectively, it must constantly look ahead to the future.

During 1970, the planning division of the Staffing Branch completed a number of studies aimed at more effectively preparing the Commission for the issues of the seventies. Among the more significant of these:

- a study of the Public Service Employment Act and Regulations in the context of the present personnel management environment and the kind of merit system required to meet the demands of the 1970's;
- a study of "term" or part-time appointments to the public service with a look at both the short and long-range problems associated with this type of employment;
- a study of the steps taken by the Commission and the government to develop bilingualism in the public service and of alternate courses of action to achieve a bilingual public service.

RESEARCH

Much of the Commission's work in personnel administration would be extremely difficult without the use of technical tools in the field of personnel psychology. These tools are continually being modified and improved and it falls to the Commission's Personnel Psychology Service and Research Centre to provide consultation and research in this complex area.

Although its projects are, of necessity, highly technical in nature, this annual report provides the opportunity to outline some of its major activities.

For example, the success of the Commission's Career Assignment Program depends, in large part, on the ability to assess the potential of those selected to participate in the program. During the year, the centre analyzed test results that measure abilities, interests, personality and managerial skills to supply information on the characteristics of upper-middle managers in the public service. This identification of essential characteristics of managers helps in the selection process by facilitating the assessment of managerial potential at junior levels. In addition, the centre provided a counselling service for CAP participants. It is important to the success of CAP that participants are matched, according to their skills and abilities, with appropriate career assignments. The centre, in this case, helps interpret test results so that the participant can have a greater insight into his or her own abilities.

To provide the means for greater assessment of ability in the administrative support, operational and technical occupational categories, 98 psychometric tools were prepared and an advisory service for 87 departmental written examinations was provided.

Part of the problem in trying to assess candidates for a particular job is that the new responsibilities may bear little resemblance to the candidate's previous job experience. There is a growing demand, therefore, to assess employees, not only on actual performance in the past, but also on potential performance in a particular job. In response to this, the centre studied a new approach which combines traditional methods of selection with situational exercises. The approach, called the assessment centre approach, looks promising and plans are underway to develop it on a trial basis.

A particularly valuable test to evaluate managerial skills has been adapted by the centre. Called the "In-Basket Test", it confronts a candidate with several problems that test his or her organizational and managerial skills. By altering the types and number of problems, it can be made suitable for all levels of management. The test was developed in conjunction with Educational Testing Services of Princeton, N.J., and then adapted to the needs of the Canadian public service, taking

CONTRÔLE

Ce qui justifiait en partie la création d'un organisme d'embauche central était la possibilité de contrôler l'application rigoureuse du principe du mérite. Comme de plus en plus de ministères se servent maintenant de la délégation de pouvoirs qui leur est accordée pour faire des nominations, la Commission a adopté à cette fin un système de contrôle en vertu duquel les pratiques de dotation en personnel des divers ministères sont soumises à de perpétuelles vérifications.

Au début de 1970, on mit sur pied une méthode électronique d'échantillonnage des nominations faites par les ministères, méthode qui donnait aux agents de contrôle la possibilité de s'assurer plus facilement de la valeur des pratiques de dotation en personnel. En même temps, la Commission a normalisé sa méthode de signalement des vices de forme. Cela a beaucoup aidé à circonscrire les problèmes et à conseiller les ministères.

À la fin de 1970, on a commencé à améliorer les techniques de contrôle, car il est prévu que la tendance à la délégation des pouvoirs augmentera en 1971. On s'attend que la Commission ne fasse plus aussi attention aux questions de détail qu'au domaine plus général des systèmes et procédures de dotation en personnel des divers ministères.

LA PLANIFICATION: REGARD VERS L'AVENIR

Dans notre monde si évolutif, aborder les problèmes au jour le jour est à peine concevable. Si la Commission veut continuer d'avoir une action efficace, elle doit constamment regarder vers l'avenir.

En 1970, la Division de la planification, à la Direction des cadres, a mené une série d'études visant à mettre la Commission en mesure d'affronter les problèmes des années soixante-dix. On peut citer:

- une étude de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique au regard de l'environnement actuel de la gestion du personnel et du genre de système, basé sur le principe du mérite, qui doit permettre de répondre aux demandes des années 70;
- une étude des nominations "pour une période déterminée" ou à temps partiel à la Fonction publique, étude qui se penche sur les problèmes à court et à long terme liés à ce genre d'emploi;
- une étude des mesures prises par la Commission et le gouvernement pour

favoriser le bilinguisme à la Fonction publique, et des différentes actions menées concurremment en vue d'une Fonction publique bilingue.

RECHERCHE

Administrer le personnel serait en général extrêmement difficile pour la Commission si elle ne disposait pas d'instruments techniques dans le domaine de la psychologie du personnel. Ces instruments sont modifiés et améliorés sans arrêt, et c'est le Centre de service et de recherche en psychologie du personnel, à la Commission, qui joue le rôle d'organe de consultation et de recherche dans ce domaine complexe.

Bien que les travaux du Centre soient nécessairement, et par nature, hautement techniques, le rapport annuel est une occasion d'en souligner les principaux.

Par exemple, le succès du programme intitulé "Cours et affectations de perfectionnement", administré par la Commission, dépend en grande partie d'une bonne évaluation du potentiel des personnes sélectionnées pour y participer. Pendant l'année, le Centre a analysé des résultats de tests permettant d'apprécier les aptitudes, les intérêts, la personnalité et les compétences administratives, et de faire ressortir les traits qui caractérisent les cadres supérieurs et intermédiaires de la Fonction publique. Cette recherche des caractères essentiels d'un administrateur facilite le processus de sélection, car elle aide à découvrir les capacités administratives au niveau des stagiaires. En outre, le Centre a pu conseiller les participants au programme CAP. Pour que le programme CAP soit valable, il est important que les participants soient affectés, en fonction de leurs compétences et de leurs aptitudes, à des postes appropriés. Le Centre, à cet égard, aide à interpréter les résultats des tests pour que les participants soient mieux avertis de leurs propres aptitudes.

Afin de faciliter l'appréciation des candidats dans la Catégorie du soutien administratif, dans celle de l'exploitation et dans la Catégorie technique, 98 instruments psychométriques ont été adoptés, et un service consultatif participa au déroulement de 87 examens écrits au niveau des ministères.

Lorsque l'on essaie d'évaluer les candidats en vue d'un travail précis, la difficulté vient du fait que les nouvelles responsabilités qui lui seront confiées peuvent n'avoir que très peu de rapport avec l'expérience professionnelle du candidat. Il devient donc de plus en plus

the bilingual and bicultural aspects of public service employment into consideration.

Two major studies essential to the implementation of the Commission's policy concerning language requirements for public service appointments in the National Capital region and other bilingual areas were also completed.

The first was a survey of employees with a knowledge of both languages broken down by department, occupational category and foreseeable bilingual district. The survey provided the information necessary to evaluate the present degree of bilingualism in the public service. This, in turn, will help the

Commission plan to meet its commitment to achieve functional bilingualism in the public service by 1975. About 20,000 employees in 35 departments and agencies throughout the country were tested under the survey.

The second was a survey of language requirements for public service positions and here, about 11,000 positions were evaluated. The survey provides the data necessary to develop standards of second language knowledge for bilingual positions in various occupational groups. These standards will become operational in 1971 and will be applied in competitions for any position in which a knowledge of both French and English is an essential requirement.

nécessaire d'apprécier les employés, non seulement sur ce qu'ils ont réalisé, mais aussi sur ce qu'ils sont susceptibles de faire une fois entrés en fonctions. C'est dans cette optique que le Centre a envisagé une nouvelle méthode qui combine la sélection traditionnelle et les exercices en situation. Cette méthode, dite du centre d'appréciation, semble prometteuse, et des plans sont à l'étude pour l'utiliser à titre expérimental.

Le Centre a adapté un test particulièrement intéressant pour apprécier les compétences d'un administrateur. Ce "test de la corbeille d'entrée" ou "test in-basket" place le candidat en face de divers problèmes qui mettront à l'épreuve ses compétences d'organisateur et d'administrateur. En modifiant le genre et le nombre des problèmes, il peut être utilisé à tous les niveaux de la gestion. Le test a été préparé en collaboration avec *Educational Testing Services* de Princeton (N.J.), puis adapté aux besoins de la Fonction publique du Canada, en tenant compte de son aspect bilingue et biculturel.

On a également mené deux grandes études essentielles à l'application de la politique du gouvernement concernant les connaissances

linguistiques des fonctionnaires devant être nommés dans la région de la capitale nationale et dans les autres régions bilingues.

Il s'agit d'abord d'une enquête sur les employés bilingues classés par ministère, par catégorie d'occupations et par district susceptible de devenir bilingue. L'enquête a fourni les renseignements nécessaires à l'évaluation du progrès actuel du bilinguisme à la Fonction publique. Ceci permettra d'autre part à la Commission de prendre plus justement les mesures appropriées pour faire de la Fonction publique un organisme effectivement bilingue d'ici 1975. Cette enquête touchait environ 20,000 employés relevant de 35 ministères et organismes répartis dans tout le pays.

On a ensuite examiné les exigences linguistiques rattachées aux postes de fonctionnaires et, cette fois, 11,000 postes ont été considérés. L'enquête apporte les données nécessaires pour mettre au point des normes de connaissance de la seconde langue pour certains postes bilingues de divers groupes d'occupations. Ces normes seront applicables à partir de 1971 dans tous les concours visant à pourvoir aux postes où la connaissance du français et de l'anglais est essentielle.



APPEALS

LES APPELS

Each year, a number of qualified public servants are promoted to positions where they can exercise increased responsibility. Regrettably, but also a fact of life, departments occasionally find it necessary to release or demote an employee on the grounds of incompetence or incapacity.

Personnel actions of this sort cannot be taken lightly, for they affect the careers, and therefore the very lives, of individual public servants. No amount of guidelines or selection procedures can totally eliminate the possibility of error.

Because this is recognized, public servants have the right to appeal certain personnel decisions — a right that is enshrined in The Public Service Employment Act, Sections 21 and 31.

The main purpose of the appeals system is to provide protection to individual government employees against illegal, improper or unfair decisions taken by departments in the case of promotion, with or without competition, and in cases of release or demotion for incompetence or incapacity. In such cases, it provides that an inquiry be conducted by an impartial body into the subject matter of the complaint.

During 1970, the number of appeals filed by public servants stabilized. A total of 1,417 appeals were disposed of, compared to 1,413 last year.

An employee may launch an appeal for a number of reasons. For example, a man recommended for release because his high rate of absenteeism was interfering with his work may wish to appeal on the grounds that his absenteeism was due to family reasons which had since been resolved. A woman may claim that a rating board judging candidates for a promotion, turned her down because of her age or sex. Another candidate may feel that

Chaque année, un certain nombre de fonctionnaires qualifiés sont promus à des postes comportant de plus grandes responsabilités. Malheureusement, mais c'est la vie, les ministères sont parfois obligés de renvoyer ou de rétrograder un employé pour cause d'incompétence ou d'incapacité.

Ces questions de personnel ne peuvent être prises à la légère, car elles marquent la carrière et donc la vie des fonctionnaires concernés. Or, toutes les directives ou procédures de sélection n'élimineront jamais les risques d'erreur.

C'est pourquoi on reconnaît aux fonctionnaires le droit d'appeler de certaines décisions touchant leur carrière, droit consacré par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (articles 21 et 31).

Ce système veut avant tout protéger les employés du gouvernement contre les décisions illégales, déplacées ou injustes des ministères, qu'il s'agisse de promotions consécutives ou non à un concours, de renvois ou de rétrogradations pour incompetence ou incapacité. Dans de tels cas, une enquête est menée par un comité impartial.

En 1970, le nombre d'appels est resté stationnaire: 1,417 appels ont été jugés, contre 1,413 l'année dernière.

Un employé peut interjeter appel pour différentes raisons. Par exemple, un homme menacé de renvoi pour cause d'absences trop fréquentes et préjudiciables à son travail peut désirer faire appel si son absentéisme était dû à des raisons familiales disparues depuis. Une femme avancera peut-être qu'un comité d'appréciation lui a refusé une promotion du fait de son âge ou de son sexe. Un autre candidat estimera que son échec à un test est dû à une distraction.

Quelle que soit la nature de l'appel, s'il est conforme à la norme, la Direction des appels convoquera une audience réunissant les deux parties, l'appelant et le ministère concernés, qui exposeront leurs arguments respectifs. En

his performance during a competition test was hindered by a distraction.

Whatever the nature of an appeal, if it is in order, the Appeals Branch will arrange to hold a hearing at which both sides — the appellant and the department concerned — can adequately present their cases. In practice, appeals are generally heard by one-man appeal boards. The appellant may present his or her case before a board in person or through a representative who may be a lawyer, an officer of a union or employee association or any other person. On the department's side, the deputy minister also has the right to present his or her case personally or through a representative.

Appeal boards are not bound by previous appeal decisions, but they are expected to justify their decisions in relation to previous decisions of similar nature. Because of this, both appellants and departments are finding increasing value in a publication of the Appeals Branch. "Selected Appeal Board Decisions", published quarterly, summarizes significant decisions for distribution to employee associations, department officials and officers of the Public Service Commission. The publication has proven to be of considerable and growing interest to those involved with personnel administration.

Each year, many of the appeals submitted are withdrawn before the hearing takes place. During 1970, for example, there were 205 such withdrawals. In many cases, withdrawals are made after the appellants obtain additional information from their departments. This may indicate that the appeals would not have been launched in the first place had the appellants been given more detailed information at the time they were advised of the results of a promotion competition.

SOME STATISTICS

Of the 1,417 appeals disposed of during 1970:

- 1,062 were against selections made for appointment in closed competitions, (i.e., competitions for which only public servants are eligible);
- 308 were appeals against selections made for promotion without competition, (where promotion is made by other means of personnel selection);
- 40 were against the decisions of deputy heads to recommend the release of employees for incompetence or incapacity; and
- 7 were against the decision of deputy heads to recommend the demotion of employees for incompetence or incapacity.

Of the appeals against selection for promotion in the past year, 33 per cent (452) were allowed, compared to 31 per cent in 1969.

The number of closed competition (i.e., for promotion within the public service) in 1970 was 4,923, up from 4,657 in 1969. In 652 of these competitions (over 13 per cent), one or more appeals were filed, about one per cent more than last year.

During the year, 5,509 selections for promotion without competition were made, compared with 5,332 during 1969. Only 201 of these (3.6 per cent) were appealed. In the previous year, 4.5 per cent of selections for appointment without competition were appealed.

The number of appeals launched against the decision of deputy heads to recommend the release of employees for incompetence or incapacity (40) was about the same as last year but only 13 (32.5 per cent) were allowed as against 46 per cent in 1969. Of the seven appeals launched against the decisions of deputy heads to recommend the demotion of employees because of incompetence or incapacity, two were allowed. In 1969, six such appeals had been lodged, only one of which was allowed.

fait, le comité d'appel se réduit en général à une seule personne. L'intéressé peut présenter son appel en personne ou se faire remplacer, à l'audience, par un avocat, un représentant de syndicat ou d'association professionnelle. De son côté, le sous-ministre a également le droit de présenter sa cause lui-même ou de se faire représenter à l'audience.

Les comités d'appel ne sont pas tenus de juger conformément aux décisions antérieures, mais devront justifier leurs positions si elles ne concordent pas avec celles déjà adoptées dans des cas semblables. C'est pourquoi les appelants et les ministères estiment que la publication de la Direction des appels est extrêmement utile. Ainsi, chaque trimestre, "Choix de décisions du comité d'appel" résume les décisions importantes à l'intention des associations professionnelles, des représentants des ministères et des agents de la Commission de la Fonction publique. Cette publication connaît un succès toujours plus grand auprès de tous ceux qui s'intéressent à la gestion du personnel.

Chaque année, nombre d'appels sont retirés avant même d'avoir été entendus. En 1970, par exemple, 205 appels ont été retirés. Cela arrive souvent lorsque l'appelant obtient un complément d'information de la part de son ministère. Il est probable que l'employé n'aurait pas fait appel du tout si on lui avait donné plus de détails sur l'issue du concours de promotion.

QUELQUES CHIFFRES

Sur les 1,417 appels jugés en 1970:

- 1,062 portaient sur les sélections consécutives à des concours restreints (c.-à-d.

des concours ouverts exclusivement aux fonctionnaires);

- 308, sur des sélections sans concours (où la promotion se fait par d'autres moyens de sélection);
- 40, sur la décision de tel ou tel sous-chef de renvoyer un employé pour incompétence ou incapacité; et
- 7, sur la décision de tel autre sous-chef de rétrograder un employé pour incompétence ou incapacité.

Sur tous les appels interjetés l'année dernière à la suite de promotions, 33 pour cent (452) furent déclarés recevables, contre 31 pour cent en 1969.

Le nombre des concours restreints (c.-à-d. ouverts aux fonctionnaires seulement) s'élevait en 1970 à 4,923, chiffre supérieur à celui de 4,657 enregistré en 1969. À l'occasion de 652 de ces concours (plus de 13 pour cent), il y eut au moins un appel d'interjeté par concours, soit à peu près un pour cent de moins que l'année dernière.

Cette année, 5,509 promotions ont été accordées sans concours, contre 5,332 en 1969. 201 décisions seulement (3.6 pour cent) ont fait l'objet d'appels; l'année précédente, 4.5 pour cent des nominations sans concours avaient donné lieu à des appels.

Le nombre d'appels touchant la décision d'un sous-chef de renvoyer un employé pour incompétence ou incapacité (40) fut à peu près le même que l'année dernière, mais 13 seulement (32.5 pour cent) furent reçus, contre 46 pour cent en 1969. Sur les sept appels portant sur la rétrogradation d'employés pour cause d'incompétence ou d'incapacité, deux furent admis. En 1969, sur six appelants, un seul avait obtenu gain de cause.



BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE

LE BILINGUISME À LA FONCTION PUBLIQUE

The signs of success

Few government programs have been followed with as close public scrutiny as has the process of bilingualizing the public service. The stakes are high. Success or failure of the program could have profound effects on the future of Canadian national unity.

The object of the bilingualization program — what the Commission is hoping to achieve — is a public service that is representative of the two official language groups in Canada; a public service that welcomes with equal opportunity candidates from each official language group; a public service that can provide its services, where necessary, in each language; and a public service in which employees have an equal chance to work in the language of their choice.

A tall order? When the Commission embarked on its bilingualism program, some people thought so.

Now, however, the signs of success are increasing. Francophones are less inclined to regard the public service of Canada as an anglophone institution. The growing bilingual fact in the public service has produced a bicultural aspect that is already beginning to turn the central administration into one that is more representative of the country it serves. And the Commission feels that its language training efforts and recruitment policies have been instrumental in achieving these results.

This year, the government accepted many of the recommendations of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism as they pertain to the public service. As the Prime Minister stated in the House of Commons on June 23, 1970:

"I am pleased to state that the government is able to accept in principle the broad objectives proposed for the public service by the Royal Commission. The general lines of

Les indices de succès

Rares sont les programmes gouvernementaux qui, comme celui du bilinguisme, ont été observés de si près par le public. L'enjeu est lourd. Le succès ou l'échec du programme pourrait avoir des conséquences profondes sur l'avenir de l'unité nationale du Canada.

L'objet du programme de bilinguisme, ce vers quoi tend la Commission, est une Fonction publique représentative des deux groupes linguistiques officiellement reconnus au Canada; une Fonction publique qui garantit aux candidats appartenant à ces deux groupes des chances égales; une Fonction publique qui pourra, là où cela est nécessaire, offrir ses services dans l'une et l'autre langue; une Fonction publique où les employés pourront choisir leur langue de travail.

Est-ce trop demander? Certains l'ont pensé lorsque ce programme fut amorcé par la Commission.

Aujourd'hui, cependant, les indices de succès se précisent. Les francophones ont moins tendance à considérer la Fonction publique du Canada comme une institution anglophone. Celle-ci, non contente de devenir bilingue, revêt peu à peu un aspect biculturel qui transforme déjà l'administration centrale pour la rendre plus représentative du pays qu'elle sert. La Commission estime que son action en matière de formation linguistique et sa politique de recrutement ont beaucoup contribué à ces résultats.

Cette année, le gouvernement a accepté nombre des recommandations faites par la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme à son égard. Comme le déclarait le Premier ministre, le 23 juin 1970, à la Chambre des communes:

"Je suis heureux d'affirmer que le Gouvernement est en mesure de donner son accord de principe aux grands objectifs proposés par la Commission à l'intention de la Fonction publique. Dans leurs grandes lignes, ces objectifs prévoient que le français doit devenir de

these objectives are that the French language should increasingly become a language of work in the public service, that the atmosphere of the public service should represent the linguistic and cultural reality of Canadian society, and that Canadians whose mother tongue is French should be adequately represented in the public service — both in terms of numbers and in levels of responsibility.”

Expansion and consolidation:

In the light of the measurable success already achieved and of the government's intention to adopt many of the Royal Commission's recommendations, the Commission continued its language training efforts with increased vigour. Expansion of classroom and of student capacity was considerable and more teachers were of course required but at the same time, care was taken to retain the high quality of instruction that the Commission has built up since the beginning of the program.

Although results have been positive, the Commission continues to concentrate on problems associated with language teaching — problems such as motivation, the development of conversational skills in less time, the choice of candidates and others. An important part of the language teaching effort is the research, planning and testing activities that have already placed the Commission in the forefront of the latest developments in language teaching techniques and which hold the promise of improvements almost on a month-by-month basis.

Under certain circumstances, the Treasury Board will re-imburse the tuition paid by public servants who elect to take approved language training courses outside of working hours. It is hoped this will provide more public servants with access to second language training but to date, the Commission remains disappointed with the response to this opportunity.

During the year, a fifteen per cent increase in language school enrolment (up from 6,065 students in 1969 to 6,918 in 1970) has been matched with an expansion and consolidation of the Commission's language teaching facilities.

TABLE I
Enrolment by Starting Levels of
Instruction for the Years 1969 and 1970.
January 1 — December 31.

Year	Language	Levels of Instruction			Total
		1	2	Advanced	
1969	English	94	127	869	1,090
	French	2,819	1,340	816	4,975
	Total	2,913	1,467	1,685	6,065
1970	English	174	281	582	1,037
	French	4,056	1,146	679	5,881
	Total	4,230	1,427	1,261	6,918

TABLE II
Breakdown, by region,
in 1969 and 1970 for the period
January 1 to December 31

Lang.	Region	Year	Levels of Instruction			Total
			1	2	Ad- vanced	
English	Nat. Cap. Region	1969	15	34	350	399
		1970	68	76	319	457
French	Nat. Cap. Region	1969	1751	1065	706	3522
		1970	3384	1023	597	5044
English	Outside Nat. Cap. Region	1969	79	93	519	691
		1970	106	211	263	580
French	Outside Nat. Cap. Region	1969	1068	275	110	1453
		1970	672	123	82	877
Total English Enrolment		1969	94	127	869	1090
		1970	174	281	582	1037
Total French Enrolment		1969	2819	1340	816	4975
		1970	4056	1146	679	5881

TABLE III
Resources-Physical and Human
January 1 — December 31, 1970

Schools	Average No. of Classrooms	Average No. of Professors
Ottawa	69	151
Hull	18	44
Regional and Extension	34	106
Contractual	6	10
Total	127	311

For example, by the end of 1970:

- 142 classrooms were in operation, up from 112 in 1969;
- two new pavilions at the Commission's Ottawa language centre were opened,

plus en plus une langue de travail au sein de la Fonction publique, que par son ambiance, celle-ci doit représenter la réalité linguistique et culturelle de la société canadienne et que les Canadiens ayant le français pour langue maternelle doivent être représentés comme il convient au sein de la Fonction publique — pour ce qui touche aussi bien le chiffre des effectifs que les niveaux de responsabilité.”

Expansion et regroupement

Encouragée par le succès déjà appréciable de son entreprise et par l'intention du gouvernement d'adopter nombre des recommandations de la Commission royale, la Commission de la Fonction publique a soutenu ses efforts de formation linguistique avec une ardeur redoublée. Les classes et les étudiants s'étant considérablement multipliés, il fallut évidemment trouver plus de professeurs sans négliger pour cela la haute qualité de l'enseignement dispensé depuis la mise en oeuvre du programme.

Bien que les résultats aient été positifs, la Commission se penche toujours sur les problèmes connexes à l'enseignement des langues, tels que la motivation, l'acquisition rapide des rudiments de la conversation, le choix des candidats, etc. Une part importante des activités relatives à l'enseignement des langues réside dans la recherche, la planification et les tests, autant d'éléments qui ont déjà placé la Commission à l'avant-garde des techniques d'enseignement des langues, et qui ont permis de constater des améliorations régulières presque tous les mois.

Dans certains cas, le Conseil du Trésor remboursera les frais de scolarité des fonctionnaires qui choisissent de suivre des cours de langues reconnus, en dehors de leurs heures de travail. On espère que cela permettra à un plus grand nombre d'entre eux d'apprendre la langue officielle qu'ils ne connaissent pas; jusqu'ici, la Commission s'avoue toutefois déçue du peu d'écho fait à cette proposition.

Cette année, l'augmentation de 15 pour cent des inscriptions dans les écoles de langues (passées de 6,065 étudiants en 1969 à 6,918 en 1970) s'est accompagnée d'une expansion et d'un regroupement des installations dont dispose la Commission pour l'enseignement des langues.

Par exemple, à la fin de 1970:

- on disposait de 142 salles de classe, contre 112 en 1969;
- deux nouveaux pavillons furent ouverts au Centre linguistique de la Commission,

TABEAU I
Inscriptions à chaque niveau de cours
pour les années 1969 et 1970
1er janvier — 31 décembre

Année	Langue	Niveau du cours			Total
		1	2	avancé	
1969	anglais	94	127	869	1,090
	français	2,819	1,340	816	4,975
	Total	2,913	1,467	1,685	6,065
1970	anglais	174	281	582	1,037
	français	4,056	1,146	679	5,881
	Total	4,230	1,427	1,261	6,918

TABEAU II
Répartition par région,
en 1969 et en 1970, pour la période du
1er janvier au 31 décembre

Langue	Région	Année	Niveau du cours			Total
			1	2	avancé	
Anglais	Région de la capitale nationale	1969	15	34	350	399
		1970	68	70	319	457
Français	Région de la capitale nationale	1969	1751	1065	706	3522
		1970	3384	1023	597	5044
Anglais	Hors de la région de la capitale nationale	1969	79	93	519	691
		1970	106	211	263	580
Français	Hors de la région de la capitale nationale	1969	1068	275	110	1453
		1970	672	123	82	877
Total des inscriptions — anglais		1969	94	127	869	1090
		1970	174	281	582	1037
Total des inscriptions — français		1969	2819	1340	816	4975
		1970	4056	1146	679	5881

TABEAU III
Ressources-installations et personnel
1er janvier — 31 décembre 1970

Ecoles	Nombre habituel de salles de classe	Nombre habituel de professeurs
Ottawa	69	151
Hull	18	44
Région et alentours	34	106
Sous-contrats spéciaux	6	10
Total	127	311

making this the largest, most consolidated teaching centre, with a total of four pavilions and 72 classrooms;

- another Ottawa school, Nepean and Bank, was reorganized to permit accelerated learning classes to be conducted;
- three classes in programmed learning were begun, in an effort to develop an effective method of individual instruction;
- two language schools in Montreal were consolidated;
- progress was made in more effective course scheduling, permitting students to enrol at times that are more suitable to them and at levels which more closely correspond to their own level of knowledge.

Since 1964, the Language Bureau's programs were made available to more than 22,000 employees of departments and agencies. Originally, these employees followed slow-paced courses but, since 1968, intensive courses of two or three weeks duration, or even longer, have been introduced.

Of this total, 30 per cent have since withdrawn from language training while 2,000 employees have successfully reached the end of level 3. Currently, more than 14,000 students are on the Bureau's "active lists" and the majority of them should reach desired levels of proficiency within the next few years, provided of course they spend the required number of hours in the classroom and devote the necessary individual effort.

It is obvious that expansion is necessary in the wake of increased enrolment. But at the same time, consolidation has enabled the Commission to offer a much more flexible program that every year is more adequately meeting the needs of public servants and their departments.

As the Commission's language training program advances, experiments continue with new methods and concepts of instruction. To keep teachers in tune with these developments, and to help them become more effective, the Language Bureau periodically organizes teacher seminars. Here, fruitful exchange with curriculum specialists provide instructors with a greater awareness of the language program, its administration and with

activities related to language training. The encounters also help the teacher evaluate his or her own effectiveness in the classroom.

Learning from life

In a typical classroom, language students practise conversation, increase their vocabulary and correct grammar, then go over what they have learned in language laboratories. And while this experience has been shown to be the best method of learning a new language, the classroom situation remains, at best, an artificial one.

To help students put flesh on the bones of their new-found skills, the Commission has developed a number of away-from-the-classroom activities, designed to reduce the artificiality of the classroom and put the language learning experience on a more realistic basis.

According to their level of knowledge, language students may now find themselves attending conferences on a variety of subjects. Often, teachers will arrange tours or visits. After lessons, students may participate in round-table discussions. Outside classroom hours, public servants are encouraged to attend films, seminars or the theatre to breathe life into their growing knowledge of the second language.

Increasingly, these activities are being moulded to meet the needs of the public servant. One group may feel extra practice in letter or report writing is necessary, another may want work experience in a different milieu. In Quebec, for example, a teacher may concentrate on making students aware of regional accents or expressions. All of these "extra" activities, in addition to the regular, structured language classes, help re-enforce the student's basic skills and help develop that all-important component of successful language learning — self confidence.

Research and development

When the Commission's language training program began in 1964, many of the materials, methods and programs were borrowed from institutions who had had many years' experience in language training. Since then, the Commission has gradually pioneered its own unique program that more closely relates to the Canadian context and to

à Ottawa, qui passait ainsi au premier rang des centres de formation par sa taille et son degré de centralisation. Il compte maintenant quatre pavillons et 72 salles de classe;

- la réouverture d'une autre école d'Ottawa, à l'angle des rues Nepean et Bank, a permis d'organiser des cours accélérés;
- cherchant à élaborer une méthode efficace d'enseignement personnalisé, on a lancé trois cours d'enseignement programmé;
- à Montréal, deux écoles de langues ont été regroupées;
- on réussit à mieux agencer le calendrier des cours, ce qui permet aux étudiants de s'inscrire à l'époque qui leur convient le mieux et à des niveaux qui correspondent plus précisément à l'état de leurs connaissances.

Depuis 1964, plus de 22,000 employés des ministères et organismes de l'État ont participé aux programmes du Bureau des langues. À l'origine, les cours se donnaient au ralenti, mais, en 1968, des cours intensifs de deux ou trois semaines, et même plus, ont été mis sur pied.

Au total, 30 p. 100 de tous ces employés ont depuis lors abandonné l'étude de leur langue seconde, mais 2,000 ont parachevé le niveau 3. Plus de 14,000 étudiants sont actuellement inscrits aux cours, et la majorité d'entre eux devraient atteindre, d'ici quelques années, le niveau de connaissance souhaité, à condition toutefois qu'ils y consacrent les heures prévues et fournissent l'effort personnel nécessaire.

Il est évident que le nombre accru d'inscriptions commande l'expansion. Mais en même temps, la Commission a pu, grâce à son initiative de regroupement, offrir un programme beaucoup plus souple qui, tous les ans, répond mieux aux besoins des fonctionnaires et de leurs ministères.

Pendant que se poursuit le programme de formation linguistique de la Commission, d'autres méthodes et concepts d'instructions sont expérimentés. Afin de tenir les professeurs au courant de ces progrès et pour les aider dans leur tâche, le Bureau des langues organise des séminaires périodiques à leur intention. C'est là l'occasion de fructueux échanges avec des spécialistes de programmes d'études qui peuvent renseigner les enseignants sur le programme linguistique, son administration et les problèmes que comporte

l'étude des langues. Ces rencontres permettent aussi au professeur d'apprécier son rôle dans la classe.

Une langue vivante, au plein sens du terme

Dans une classe typique, les étudiants en langue s'exercent à la conversation, enrichissent leur vocabulaire et apprennent la grammaire, puis révisent ce qu'ils ont appris au laboratoire. Or, si cela a toujours été considéré comme la meilleure méthode pour apprendre une nouvelle langue, la formule de classes n'en reste pas moins artificielle.

Afin d'aider les étudiants à donner corps aux rudiments qu'ils viennent d'apprendre, la Commission a prévu un certain nombre d'activités parascolaires qui devraient permettre d'atténuer le caractère artificiel de la classe et de faire de l'apprentissage d'une langue, une expérience plus réaliste.

Les étudiants ont maintenant la possibilité d'assister à des conférences traitant de sujets très divers et appropriés au niveau de leurs connaissances. Les professeurs organisent souvent des excursions ou des visites. Après les cours, les étudiants peuvent prendre part à des tables rondes. On leur conseille d'assister, en dehors des heures de classe, à des films, des séminaires ou des pièces de théâtre afin d'étayer d'un contexte vivant ce qui leur est enseigné.

Grâce à ces différentes activités, on espère répondre mieux aux besoins du fonctionnaire. Certains peuvent en effet vouloir insister sur la correspondance ou la rédaction de rapports, d'autres préférer acquérir une expérience professionnelle dans un milieu différent. À Québec, par exemple, un professeur choisira peut-être de se pencher plus particulièrement sur les accents ou expressions de la région. Toutes ces activités parascolaires, ajoutées aux cours ordinaires et structurés, permettent à l'étudiant de consolider les bases acquises et, en prenant confiance en lui, de s'assurer la clé de la réussite dans l'apprentissage d'une langue.

Recherches et améliorations

Lorsqu'en 1964, la Commission faisait démarrer son programme de formation linguistique, une grande partie de l'équipement, des méthodes et des programmes fut empruntée à des institutions rompues depuis longtemps à l'enseignement des langues. La Commission a ensuite posé les jalons de son propre programme, mieux adapté au contexte canadien et au fonctionnaire canadien. Les

the Canadian public servant. So successful has this progress become that several language training institutions have expressed interest in the Commission's developments – including those whose programs we originally leaned heavily on.

Research and development continue, however. During 1970, for example, a major objective was to establish a base for a modified beginning (level one) course in French. The new course is based on a graduated scale of language knowledge which progresses from the simple to the more complex and is developed using extensive data on lexicography and morphology. Experimental lessons using this graduated scale have already begun.

In addition, the Language Bureau made a study of the syntax of 10,000 selected sentences in spoken French. The data from this study will help in the revision of courses or in measuring progress.

In any large group of students, there are always some who do not respond adequately to regular teaching techniques. In an effort to solve this problem, and to make language courses more adaptable to individual needs, the bureau has devised two approaches at the elementary level. The first is a group method, similar to the regular classroom situation, but with the learning needs of the particular group taken into account. The second is an individual, or programmed learning course, in which the student progresses at his or her own speed.

Success in learning a language is affected by the psychology of the student as well. These new programs are designed to avoid frustration and build confidence, concentrating on developing a conversational capacity that students can use in either business or social milieux as quickly as possible, even though the beginnings appear modest. The student, by measuring his or her day-to-day progress on its own merit, instead of comparing it to the progress rate of others, can more easily channel would-be frustration into constructive energy.

English curriculum development

At the higher levels of proficiency, language learning undergoes a change of emphasis. Skills acquired during earlier

sessions are refined, the concentration is on a greater range of language styles and the emphasis shifts from everyday, spoken language to one that is more appropriate for understanding discussion and report.

During 1970, the bureau studied changes in the English course at levels three and four in an effort to have them conform more closely to these goals. Research on the type of language used in government reports and in spoken English was carried out and, as trends became apparent, findings were implemented into new classroom programs currently under development.

In other areas of English curriculum development:

- revisions to the language learning progression at the end of level two were being prepared after classroom trials pointed to the need for modification. Trials of level one and two materials, in use for a year, are continuing with favorable results;
- at the third level, a revised language progression was established and refined according to research results. By the end of the year, reworked material for the level three course was being developed for the classroom;
- level four materials, introduced in 1969, have shown good results in trials this year, but material at this level will be reworked in the light of current research. The revisions are aimed at preparing students for management, administrative or professional situations in French. Early trials here are promising.

Tests

Examinations, as every high school student knows, are a necessary evil. But the Language Bureau uses tests, not only to judge the progress of the student, but also as a way to determine the efficacy of courses and as a way to pinpoint the level of instruction most appropriate for a student.

Test development is a continuing process as the Commission searches for more accurate measuring devices. During 1970, for example, a new French language test went into use, based more closely on the Canadian context and designed to help place students in homogeneous classes where all are at approximately

progrès réalisés sont tellement spectaculaires que plusieurs écoles de langues se sont déclarées intéressées par les initiatives de la Commission, y compris celles dont nous avons largement utilisé les programmes il y a quelques années.

Les recherches et améliorations se poursuivent cependant. En 1970, par exemple, un de nos principaux objectifs fut la mise en place d'un cours modifié d'initiation (niveau un) au français. Le nouveau cours repose sur une échelle de connaissances qui va du simple au plus complexe, et est établie à partir de données générales sur la lexicographie et la morphologie. Des cours expérimentaux utilisant cette échelle ont déjà débuté.

De plus, le Bureau des langues a étudié la syntaxe de 10,000 phrases françaises du langage courant. Les renseignements ainsi obtenus aideront à repenser les cours ou à mesurer les progrès.

Dans tout groupe important d'étudiants, il y en a toujours qui ne répondent pas comme prévu aux techniques normales d'enseignement. Pour essayer de résoudre ce problème, et pour mieux adapter les cours de langues aux besoins de chacun, le Bureau a adopté deux formules au niveau élémentaire. La première est une méthode de groupe, similaire à la pratique courante des classes, mais qui tient compte des besoins propres à chaque groupe. La seconde est un cours personnalisé ou programmé qui permet à l'étudiant d'avancer à son rythme propre.

Le succès, dans l'étude d'une langue, dépend aussi de l'attitude psychologique de l'étudiant. Ces nouveaux programmes ont été conçus pour éviter les déceptions et donner confiance aux étudiants en insistant sur le côté conversation qu'ils devront pouvoir utiliser très vite aussi bien au travail que dans leurs loisirs, même si les débuts peuvent sembler modestes. L'étudiant, en mesurant ses progrès dans l'absolu et non par rapport à celui des autres, réussira plus facilement à transformer toute éventuelle déception en un regain d'énergie.

Amélioration des programmes d'anglais

Lorsque l'on commence à acquérir une certaine maîtrise de la langue, l'orientation de l'étude est modifiée. Il faut approfondir les connaissances acquises lors de sessions antérieures, se concentrer sur un éventail plus large de styles, et insister non plus sur le langage courant et parlé, mais sur la compréhension des discussions ou des rapports.

En 1970, le Bureau a étudié certaines modifications à apporter au cours d'anglais aux niveaux 3 et 4 pour qu'ils répondent plus précisément à ces objectifs. Des recherches comparatives sur l'anglais utilisé dans les rapports du gouvernement et sur celui du langage courant ont fourni les éléments qui, comme on l'a vu, ont permis de remanier les programmes d'études que l'on connaît aujourd'hui.

Dans d'autres domaines touchant l'amélioration des programmes d'anglais:

- les essais faits en classe ont révélé la nécessité d'une révision de la gradation adoptée jusqu'alors dans les programmes de cours à la fin du niveau deux. Les essais portant sur le matériel utilisé depuis un an aux niveaux un et deux ont montré qu'il était toujours valable;
- au troisième niveau, les recherches entreprises ont permis d'adopter une gradation plus judicieuse. À la fin de l'année, étaient introduites les modifications apportées au matériel utilisé au niveau trois;
- le matériel utilisé depuis 1969 au niveau quatre n'a pas fait l'objet de remaniement à la suite des essais de cette année, mais il sera modifié à la lumière des recherches actuellement en cours. Ces révisions visent à préparer les étudiants à exercer des fonctions de directeur, d'administrateur ou de spécialiste où ils utiliseront l'anglais comme langue de travail. Les premiers essais sont encourageants.

Tests

Les examens, comme chacun sait, sont un mal nécessaire. Mais le Bureau des langues se sert de tests non seulement pour contrôler les progrès de l'étudiant, mais aussi pour déterminer l'efficacité des cours et pour définir le niveau de cours le mieux approprié à chaque étudiant.

La multiplication des tests est un phénomène constant, car la Commission recherche toujours des méthodes d'évaluation plus précises. En 1970, par exemple, un nouveau test fut adopté pour les cours de français; celui-ci, plus étroitement rattaché au contexte canadien, a été conçu pour essayer de placer les étudiants dans des classes plus homogènes où ils auront tous à peu près le même niveau de connaissances. De plus, de nouveaux tests de contrôle ont été mis sur pied cette année pour les niveaux 2 et 3, et un autre fut élaboré pour le niveau quatre.

the same level of knowledge. In addition, new achievement tests for levels 2 and 3 were completed during the year and a new level four test was being devised.

Research was also carried out on an interesting control test which will serve to identify those aspects of language learning which are causing the most difficulty. Six categories are being measured – the acquisition of knowledge, comprehension, application, analysis, synthesis and evaluation – and the tests can be applied in such a way as to isolate one or more categories at a time. The value of such a test is obvious, for if a particular learning problem can be accurately identified, it will be that much easier to correct it.

In another area, tests are being developed to measure the ability to write – an ability important for a growing number of public servants. An English writing production test has been prepared, requiring the student to write his or her answers to questions. It emphasizes spelling, punctuation, orthography, etc. – the elements that form the heart of the written language. The tests, prepared for beginning, intermediate and advanced levels, measure the ability to use the conventions of writing, to control structure and form, to compose effective sentences and to write concisely, correctly and coherently. The competence displayed in writing sentences is usually an indication of the ability to compose paragraphs, letters, reports and other forms of connected writing.

Planning and evaluation

While the Language Bureau conducts its day-to-day task of helping to bilingualize the Canadian public service, a group of people continue to probe the operation of the bureau, evaluating current programs, suggesting changes or revisions and taking a long look at the future of the language training program.

This year, the planning and evaluation division undertook several important projects. One involved an evaluation of how effectively students of different backgrounds and aptitudes can learn under different teaching methods. Here, the problems of low achievers were studied, their source of difficulty identified and remedial action suggested.

Several pilot studies of a programmed (individual) instruction method were carried out with the aim of increased flexibility and a shortening of the training span for these students. In addition, a comparative evaluation of third level French programs under different settings has helped assess the quality and relevance of courses at this level. On the basis of these studies, several modifications to existing programs and different approaches to the development of new ones have been recommended.

Among other tasks related to planning and evaluation were:

- a study to evaluate the total performance of the Language Bureau, including both language teaching and the various support services;
- coordination of the construction and renovation plans for the Ottawa language centre, and the transfer of other units to this centre;
- a study of different language laboratory models leading to recommendations that promise considerable cost savings.
- an assessment of non-government and commercial language training techniques;
- the establishment of criteria to determine what constitutes operational bilingualism in the public service;
- a study of the problem of retention between language training sessions.

Links with the outside

The Commission does not operate its language training program in a vacuum. To disregard the benefit of mutual exchange with other institutions involved in language teaching would be to abandon a major source of ideas for developing and improving the Commission's own program.

This year, the Commission began discussions with several universities on subjects related to teaching and research. Consultations and teacher exchange have taken place with specialists in Canada, United States and Europe.

In June, 1970, a cooperative project between the Language Bureau and le Centre de recherche et d'étude pour la diffusion du français was launched. Within this agreement, close contact will be maintained to speed mutual information in the fields of research in

Des recherches ont également porté sur un test de contrôle intéressant qui servira à déterminer quels aspects de l'apprentissage d'une langue posent le plus de problèmes. Six secteurs sont mesurables, à savoir, l'acquisition des connaissances, la compréhension, l'application, l'analyse, la synthèse et l'évaluation, et les tests peuvent être employés de façon à isoler un ou plusieurs secteurs au choix. L'utilité d'un test semblable est évidente, car si l'on parvient à détecter de façon précise un problème d'apprentissage particulier, il sera d'autant plus facile à corriger.

Dans un autre domaine, on élabore des tests en vue de mesurer les qualités de rédaction, qualités importantes pour un nombre croissant de fonctionnaires. On a préparé un test de rédaction anglaise des documents pour lequel on demande à l'étudiant de rédiger ses réponses à certaines questions. Ce test insiste sur l'orthographe, la ponctuation, etc., éléments essentiels de la langue écrite. Ces tests, qui existent aux niveaux élémentaire, intermédiaire et avancé, mesurent la façon dont l'étudiant observe certaines règles de rédaction, maîtrise la structure et le style de ses phrases, compose des phrases claires, concises, correctes et cohérentes. Le fait d'être capable de composer des phrases prouve en général que l'on est en mesure de rédiger un paragraphe, une lettre, un rapport et d'autres documents similaires.

Planification et évaluation

Tandis que le Bureau des langues accomplit sa tâche quotidienne qui consiste à favoriser l'implantation du bilinguisme dans la Fonction publique du Canada, un groupe de personnes continue à examiner l'activité de ce Bureau, à apprécier ses programmes actuels, à suggérer des modifications ou des révisions, et à envisager l'avenir du programme de formation linguistique.

Cette année, la Division de la planification et de l'évaluation a entrepris plusieurs travaux importants. L'un portait sur la rapidité avec laquelle des étudiants, dont les antécédents et les aptitudes diffèrent, peuvent apprendre une langue en suivant diverses méthodes d'enseignement. On a notamment étudié les problèmes de ceux qui réussissent moins bien, et l'on a essayé de définir d'où venait la difficulté et comment on pouvait y remédier. Plusieurs études pilotes sur une méthode d'enseignement (individuel) programmé ont été menées en vue d'accroître la souplesse des programmes de formation et d'en raccourcir la durée. De plus, une étude comparative des programmes de français, niveau trois, suivis

dans des cadres différents, a permis d'évaluer la qualité et le bien-fondé de ces cours. A partir de ces études, plusieurs modifications visant les programmes existants ont été proposées et des recommandations ont été formulées quant à l'emploi de différentes méthodes pour en élaborer de nouveaux.

Parmi les autres travaux de planification et d'évaluation, mentionnons:

- une étude visant à évaluer l'efficacité globale du Bureau des langues, considérant à la fois l'enseignement des langues et les divers services de soutien;
- la coordination des plans de construction et de rénovation du Centre linguistique d'Ottawa, et le regroupement d'autres unités dans ce Centre;
- une étude de différents types de laboratoires de langues qui a mené à des recommandations extrêmement intéressantes du point de vue financier;
- une revue des techniques d'enseignement des langues utilisées dans les établissements extérieurs au gouvernement et les écoles privées;
- l'adoption de critères permettant de déterminer ce qui constitue le bilinguisme effectif de la Fonction publique;
- une étude du problème de rétention entre deux sessions de formation linguistique.

Liens avec l'extérieur

La Commission n'administre pas son programme de formation linguistique en vase clos. Négliger ce qu'apportent les échanges avec d'autres écoles de langues équivaldrait à faire fi d'une mine d'idées pouvant servir à l'expansion et à l'amélioration du propre programme de la Commission.

Cette année, la Commission a entrepris des discussions avec plusieurs universités sur des sujets touchant l'enseignement et la recherche. Les consultations et l'échange de professeurs ont été faits au niveau de spécialistes venant du Canada, des États-Unis et d'Europe.

En juin 1970, le Bureau des langues a inauguré une formule de collaboration avec le Centre de recherche et d'étude pour la diffusion du français. Dans le cadre de cet accord, un contact étroit sera maintenu en vue d'accélérer les échanges d'information dans les domaines de recherche de la linguistique appliquée, dans l'élaboration de programmes et de tests, dans les techniques audio-visuelles, dans la formation des spécialistes, et dans d'autres domaines connexes.

applied linguistics, in the development of programs and tests, in audio-visual techniques, in the training of specialists, and in other related areas.

Bicultural development

For five years now, selected public servants have been given the chance to live, work and study in the cultural environment of the other official language through a special bicultural development program which the Commission administers. This year, 18 senior anglophones and seven senior francophones and their families participated in the program at Quebec City and Toronto respectively.

The Commission, in devising a language and study program for these public servants, draws heavily on the cooperation of Laval University, York University and surrounding school boards. Once the "students" have developed sufficient facility in the other language, it becomes possible to increase the accent on work related to their professional development and administrative experience.

Laval University has already organized several visits in various Quebec regions to help augment the efficiency of the program and York University is preparing a series of outings in several Ontario industrial centres for the francophone participants.

Les progrès du biculturalisme

Depuis cinq ans, grâce au programme spécial de biculturalisme qu'administre la Commission, certains fonctionnaires peuvent vivre, travailler, et étudier dans le milieu culturel qui leur était jusque-là étranger. Cette année, 18 fonctionnaires supérieurs anglophones et 7 francophones, et leurs familles, ont respectivement pris part au programme à Québec et à Toronto.

Pour ce programme d'étude linguistique, la Commission s'appuie fortement sur la collaboration de l'université Laval, de l'université

York et des conseils scolaires environnants. Lorsque les "étudiants" ont acquis une certaine aisance dans l'autre langue, il devient possible de mettre davantage l'accent sur le travail connexe à leur perfectionnement professionnel et à leur expérience en administration.

L'université Laval a déjà organisé plusieurs visites dans diverses régions du Québec afin d'augmenter l'efficacité du programme, et l'université York prépare une série d'excursions dans divers centres industriels de l'Ontario pour les participants francophones.



STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING IN THE PUBLIC SERVICE

LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT À LA FONCTION PUBLIQUE

The prophets of the sixties predicted that soon, the average adult will have to be re-educated two or three times in a lifespan — just to keep pace with the growing information explosion.

Certainly within the public service, there is no need for prophecy to see the increasing significance of training and development. Education of its staff members has always been recognized as a prerequisite to a competent public service. But now, as new technological tools become available, as new methods supplant old ones and as management styles change at increasing rates, the role of training and development becomes paramount.

The Commission, highly conscious of these trends, began taking steps in 1970 to meet the challenge of the decade ahead — a decade that will demand greater adaptability and more flexibility in public service educational programs.

To begin with, the Bureau of Staff Development and Training took a close look at the capability for change within its own internal management structure. For if staff development and training programs are to become more flexible and adaptable, then the organization responsible for these programs must itself be set up in a way that permits maximum efficiency.

One of the major changes during the year was the initiation of a cost-recovery system for Bureau operated training programs. Under the scheme, departments pay for the training received by their employees. The new system should prove useful in measuring more accurately the effectiveness of training and development programs and in assessing the

Les prophètes des années soixante avaient prédit que l'adulte moyen serait bientôt obligé de reprendre son éducation deux ou trois fois au cours de sa vie, uniquement pour ne pas se laisser submerger par toutes les nouvelles informations dont il est bombardé à tout instant.

Il est certain qu'au sein de la Fonction publique, point n'est besoin de prophétiser pour reconnaître l'importance grandissante de la formation et du perfectionnement. On reconnaît d'ailleurs une bonne Fonction publique aux cours qu'elle offre à son personnel. Mais comme aujourd'hui de nouvelles techniques sont connues, de nouvelles méthodes remplacent les anciennes et les modes de gestion changent à un rythme toujours plus rapide, le rôle de la formation et du perfectionnement prend une ampleur considérable.

La Commission, très consciente de cette situation, adoptait, en 1970, certaines mesures pour relever le défi de la prochaine décennie, dix années pendant lesquelles les mots d'ordre, pour les programmes éducatifs de la Fonction publique, seront "adaptabilité" et "souplesse".

Tout d'abord, le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel s'est sérieusement interrogé sur les possibilités de changements de son propre mode de gestion. Car, si les programmes de formation et de perfectionnement du personnel sont censés devenir plus souples et plus faciles à adapter, l'organisation responsable de ces dits programmes doit elle-même être en mesure de fournir le maximum.

Une des principales modifications apportées cette année fut l'adoption d'un système de recouvrement des frais visant les programmes de formation administrés par le Bureau. Ce sont, ainsi, les divers ministères qui assument les frais de scolarité de leurs

value and allocation of training resources.

To keep closer tabs on the training needs of the public service, the Bureau also moved to improve communications between itself and user departments. Through what it calls a "demand survey", departments were able to make their training requirements more readily known to the Bureau. The results of the survey, as well as helping to spot weaknesses in the training program, will also help in planning future courses and modifying current ones. While the survey gives a "one-shot" look at training needs, continual communication with departments is now possible through liaison officers – one officer attached to each user department – who act as go-betweens feeding information concerning programs to departments and referring enquiries on training matters to the Bureau. From all reports, the system is working well.

Another major project which will affect the future course of training and development in the public service is the establishment of an education continuum. Work on its design, which will provide a framework for planning, programming and operating centrally operated training programs was completed this year. What the continuum does is to identify and describe a number of important elements in the education and development of managers within the public service. Courses can then be developed using these series of elements.

In a related project, the Bureau examined the means for providing continuous education, especially for managers. One measure adopted for meeting the needs of individual managers was a series of component courses, each course being relatively short and concentrating on one particular aspect of management. So far, about 20 such courses have been identified and described and, by late 1970, two were already being conducted.

A pilot course for senior executives in the public service was inaugurated in September. Here, management of the public sector at the senior level is examined, using as a background the national and international concerns which influence decision-making at this level. The course, sponsored jointly with the Treasury Board and the Department of National Defence, spanned the September to December term.

Teaching the teacher

To keep training personnel on top of constant changes in the educational field, and to help them become more effective as trainers, the Bureau introduced two new models for the training of trainers. One was a workshop, which examined a systems approach to training, the other was a kind of human relations laboratory, designed to further the personal development of the trainer.

Towards individual instruction

Programmed learning, which enables an individual to progress at a speed best suited to his or her needs and capabilities, made its debut at the management level in the public service with the publishing of two programmed learning texts. The texts are based on earlier research and designed for management education. One, the *Anatomy of Relating*, is designed specifically to promote greater sensitivity and awareness in oral communication and is particularly useful in the training schemes of departments having a high exchange of person-to-person oral communication with the public.

The second, *Applied Statistics*, provides basic knowledge for managers requiring an understanding of statistics or for those who are engaged in work on quantitative methods.

Special studies and projects

Among the various studies and projects undertaken by the Bureau, the following are worthy of note:

- A plan was initiated at the end of the year to launch a major assessment of training and development programs operated by the Bureau, by departments or by outside organizations on behalf of departments. Assessment of programs is not a new activity but under this plan, the depth of assessment and time scale will be extended. By identifying unfilled need, the Bureau attempts to ensure the public service is getting full value for money spent on the education of its members.

The Bureau also helped to validate the programming of several subjects considered useful in the development of public servants, and carried out studies

employés. Le nouveau système devrait permettre de mesurer avec plus de précision l'efficacité des programmes de formation et de perfectionnement, d'évaluer les ressources en formation et de décider de leur utilisation.

Afin de mieux contrôler les besoins de formation des fonctionnaires, le Bureau a entrepris également d'améliorer les communications avec les ministères intéressés. Grâce à une "enquête sur la demande", ainsi nommée par le Bureau, les ministères ont pu faire connaître plus rapidement leurs besoins en matière de formation du personnel. Non seulement les résultats de l'enquête permettent-ils de détecter les faiblesses du programme de formation, mais ils aident en outre à planifier les futurs cours et à modifier ceux qui existent. L'enquête a donné un aperçu global des besoins de formation, mais il est maintenant possible d'entretenir des contacts permanents avec les divers ministères; en effet, les agents de liaison détachés à tous les ministères clients du Bureau renseignent ces derniers sur nos programmes et nous font part des demandes de renseignements qui leur ont été soumises au sujet de la formation. Les échos reçus jusqu'ici permettent de se féliciter du fonctionnement de ce système.

L'adoption d'un plan d'éducation permanente aura également des répercussions sur l'avenir de la formation et du perfectionnement à la Fonction publique. Les grandes lignes en ont été tracées cette année; il s'agit d'un cadre pour la planification, la programmation et l'exploitation de programmes de formation centralisés. Ce plan permet de déterminer et de décrire un certain nombre d'éléments importants de l'éducation et du perfectionnement des administrateurs de la Fonction publique. Les cours pourront ensuite refléter ces séries d'éléments.

Dans la même optique, le Bureau a examiné les moyens d'offrir un plan d'éducation permanente aux administrateurs en particulier. Afin de satisfaire aux besoins de chaque administrateur, on a mis sur pied une série de cours partiels assez rapides qui traitent chacun d'un aspect particulier de la gestion. Jusqu'ici on en a prévu 20 dont on a donné la description et, à la fin de 1970, 2 fonctionnaires en ont déjà.

Un cours pilote fut inauguré en septembre à l'intention des agents de la haute direction. Celui-ci traite de la gestion du secteur public au niveau supérieur, en considérant les problèmes nationaux et internationaux qui conditionnent l'élaboration des décisions. Ce cours, financé par la Commission, le Conseil

du Trésor et le ministère de la Défense nationale, s'est déroulé de septembre à décembre.

Et les professeurs?

Afin de tenir le personnel de formation au courant des changements continuels qui surviennent dans le domaine de l'éducation, et pour l'aider à devenir plus efficace, le Bureau a adopté deux nouvelles méthodes de formation des enseignants. Réunis en atelier, ils ont examiné une méthode systématique de formation; par ailleurs, des séances de sensibilisation aux relations humaines devraient favoriser le perfectionnement de chaque agent de formation.

Vers l'enseignement individuel. . .

L'enseignement programmé, qui permet à un individu d'avancer au rythme qui convient le mieux à ses besoins et à ses aptitudes, fait ses débuts à la Fonction publique au niveau de la gestion avec la publication de deux fascicules. Ces derniers sont des cours de gestion conçus à partir des recherches qui ont été faites. Le premier, intitulé "l'analyse des contacts humains", veut surtout aiguïser la sensibilité et la perception des participants; il intéresse tout particulièrement les ministères qui doivent souvent communiquer oralement, de personne à personne, avec le public.

Le second, "Statistiques appliquées", expose certains principes fondamentaux utiles aux administrateurs manipulant des statistiques ou s'intéressant aux méthodes quantitatives.

Études et projets spéciaux

Des divers projets et études entrepris par le Bureau, on retiendra en particulier:

- Un projet amorcé à la fin de l'année concernant une évaluation très sérieuse des programmes de formation et de perfectionnement administrés par le Bureau, par les ministères ou par d'autres organismes à la demande des ministères. Depuis toujours, les programmes font l'objet d'appréciations, mais dans le cadre de ce projet, l'évaluation sera plus poussée et portera sur des périodes de temps plus étendues. Par la détection exacte des besoins, le Bureau espère parvenir à ce que l'argent dépensé par la Fonction publique pour la formation de son personnel soit utilisé au mieux. Le rôle du Bureau dans l'inclusion aux programmes de diverses matières jugées utiles au perfectionnement des fon-

in such widely divergent topics as methodology in adult education and the influence on learning of residential training. Work is continuing in these areas.

- New ground was broken in cross-cultural training with CIDA. Two cross-cultural laboratories were conducted in Toronto and Calgary for over a hundred participants, followed by a two-week orientation course for some three hundred teachers going to overseas postings.
- The Bureau has begun studying the effects of cultural and linguistic differences in managerial development and training, an activity of growing importance in a bilingual public service. Studies designed to examine such things as managerial objectives, attitudes and concepts are being conducted under contract by Ottawa University and Carleton University. Future studies will look at concepts on cross-cultural management.
- A number of experimental workshops were conducted as part of a search for means of meeting special development and training needs. Two in particular, Synectics and the Anatomy of Relating show potential value and will be included in future component courses.
- Throughout the year, an active exchange of information was maintained with the Institute for the Future, Middletown, Connecticut, in a study of possible applications of "future techniques" to executive development in the public service. As part of the study, three two-day seminars for the executive level were held in December and a seminar at the deputy and assistant deputy levels is to be held in 1971.
- An examination of the possible decentralization of some of the centrally operated courses was also undertaken. The location of courses closer to sources of use, the expansion of administrative capacity to handle courses, and the acquisition of resources normally beyond reach were the main objectives. During June, survey teams visited the Halifax and Edmonton districts and, as a result, two component courses were offered in December for operation early

in 1971.

- A study on the implementation of a government electronic data processing training program was completed and approved. The program, embracing 23 different courses, will serve computer systems administration and data processing and includes training for all levels of management. To be implemented over an 18-month to three-year period, the program will begin in 1971.

Consultation

As well as operating central courses, the Bureau also helps departments and agencies in their own training and development programs. This year, consultative work increased sharply with more than 50 requests for help, ranging from short diagnostic engagements up to the staging of special courses including the determination of needs, course design, conduct and evaluation. As well, several Bureau staff members served as lecturers in departmental programs.

With the growth in the Bureau's audio-visual capability – a field of growing importance in training – it was also able to respond to the increasing demand for services in design, production and supply of graphic aids, in the supply of audio-visual equipment and in technical assistance.

Courses and facilities

During 1970, 2,080 employees, from the administrative trainee to the executive management level, attended centrally operated courses. In all, the Bureau operated 18 programs from the general to the specialized, embracing 79 individual courses.

During the year, the Commission leased premises at Touraine, Quebec, for use as the Centre for Management Studies and for the Career Assignment Program. Renovations to the site, a former seminary, permit two full-sized residential courses to be undertaken at a time. The training centre, in the Gatineau Hills not far from Ottawa, includes a main conference room which lends itself to the use of audio-visual aids, and facilities for indoor and outdoor recreation.

Improvements to the main classroom at two other training centres – Carleton Place, and Kemptville – were also carried out during the year.

tionnaires, et ses études sur des sujets aussi variés que la méthodologie dans l'éducation des adultes et l'influence de la formation en résidence sur l'acquisition des connaissances. Les travaux sont encore en cours dans ces domaines.

- Dans le cadre de l'ACDI, le Bureau a lancé une nouvelle méthode de formation interculturelle. À Toronto et à Calgary, deux sessions ont réuni plus de cent personnes; il y eut ensuite un cours d'orientation de deux semaines pour quelque trois cent professeurs partant pour l'étranger.
- Le Bureau a entrepris d'étudier l'effet des différences culturelles et linguistiques sur la formation et le perfectionnement des administrateurs, recherche extrêmement importante dans une Fonction publique bilingue. L'Université d'Ottawa et l'université Carleton étudient, pour le compte du Bureau, les objectifs, attitudes et concepts directoriaux. D'autres études porteront sur les concepts d'une gestion interculturelle.
- Certains ateliers expérimentaux furent mis sur pied pour essayer de répondre à des besoins de formation et de perfectionnement particuliers. Deux, entre autres, semblent tout à fait valables et feront partie des prochains cours partiels: la synectique, et l'analyse des contacts humains.
- A l'occasion d'une étude sur les possibilités d'application de certaines "techniques de l'avenir" au perfectionnement des cadres de direction de la Fonction publique, le Bureau n'a cessé d'échanger des informations avec l'*Institute for the Future*, à Middletown (Connecticut). Cette étude a donné lieu, au mois de décembre, à trois séminaires de deux jours pour les cadres de direction et, en 1971, un séminaire sera organisé pour les sous-chefs et leurs adjoints.
- On a examiné également la possibilité de décentraliser certains cours. Il s'agissait principalement de rapprocher ceux-ci de l'endroit où ils sont nécessaires, de renforcer l'aptitude de l'administration à diriger certains cours, et à acquérir des ressources normalement inaccessibles. A la suite d'une enquête menée en juin dans les régions d'Edmonton et d'Halifax, deux cours partiels furent proposés en décembre pour le début de 1971.
- La mise en place, au sein du gouverne-

ment, d'un programme de formation au traitement électronique de l'information fit l'objet d'une étude qui a été approuvée. Ce programme, comprenant 23 cours différents, portera sur la gestion des systèmes d'informatique et le traitement de l'information, et s'adressera à tous les niveaux de la gestion. Il commencera en 1971 et devrait atteindre sa forme définitive au bout de 18 à 36 mois.

La consultation

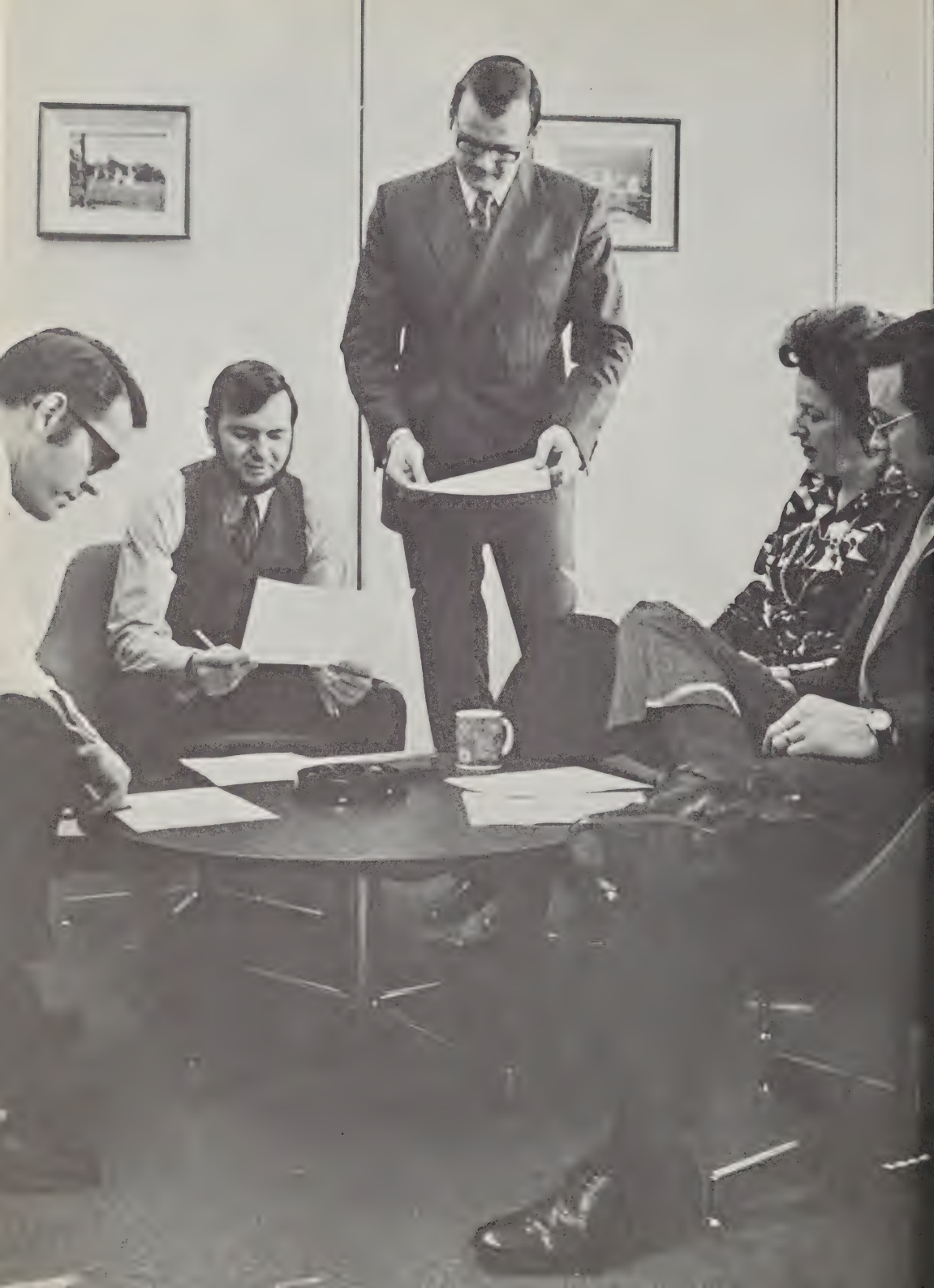
Tout en dirigeant des cours centralisés, le Bureau aide également les ministères et organismes dans leurs propres programmes de formation et de perfectionnement. Cette année, ce côté de sa tâche s'est fortement précisé: plus de 50 appels lui ont été adressés. On lui a demandé de faire de rapides diagnostics, d'organiser des cours spéciaux et, pour cela, de déterminer les besoins, d'élaborer les programmes, de veiller au déroulement et à l'appréciation des cours. De même, plusieurs fonctionnaires du Bureau ont donné des conférences dans les ministères. L'acquisition, par le Bureau, de matériel audio-visuel supplémentaire (dont le rôle est toujours plus important dans la formation) lui a permis de mieux répondre à la demande accrue de services concernant la conception, la production et la fourniture de matériel graphique, les prêts de matériel audio-visuel et l'assistance technique.

Cours et locaux

En 1970, 2,080 employés, allant des stagiaires en administration aux fonctionnaires de la haute direction, ont assisté à des cours centralisés. Au total, le Bureau a dirigé 18 programmes s'échelonnant du plus général au plus spécialisé, soit 79 cours en tout.

Cette année, la Commission a loué des locaux à Touraine, au Québec, qui serviront de Centre d'études de gestion et recevront certains cours de perfectionnement (CAP). Les transformations apportées à cet ancien séminaire rendent possible le déroulement simultané de deux cours en résidence. Le Centre de formation, situé sur les collines de la Gatineau, à quelques minutes d'Ottawa, est doté d'une grande salle de conférence qui peut se prêter aux méthodes audio-visuelles, et d'un équipement récréatif d'intérieur et de plein air.

Des améliorations ont aussi été apportées aux grandes salles de deux autres centres de formation, à Carleton Place et à Kemptville.



CAREER ASSIGNMENT PROGRAM

COURS ET AFFECTATIONS

DE PERFECTIONNEMENT

Developing the future executive

One of the chronic problems the Commission has had to face is the lack of sufficient executives to fill senior management positions in the public service. But there is growing optimism that the Career Assignment Program will provide part of a long-term solution.

Essentially, the program accelerates the development of those who have executive potential by a series of training courses and extended job assignments. It takes at least two years for a candidate to go through the CAP mill, and, since CAP was only begun in 1968, it is still too early to judge its ultimate success. However, growing support for the aims of CAP among senior executives in government circles and, increasingly, among their counterparts in other sectors, points to a successful program. Some observers are already calling it one of the promising executive development programs in North America.

Originally, the program was restricted to the development of potential executives from among the ranks of the public service. Now, however, the program has been extended to include participation from other levels of government or institutions such as universities or unions or from the private sector. Public servants may accept assignments outside the public service and, conversely, candidates from outside government accept assignments in federal government departments. This mélange of people and ideas has its obvious benefits.

During 1970, 105 persons participated in the Career Assignment Program. The Canadian Chamber of Commerce was particularly helpful in publicizing the program to industry with the result that, in early 1970,

Le perfectionnement des futurs cadres de direction

Le manque de cadres compétents pouvant occuper des postes d'administrateurs supérieurs à la Fonction publique constitue l'un des problèmes chroniques que doit résoudre la Commission. Mais on a bon espoir que les Cours et affectations de perfectionnement (CAP) résoudront, à long terme, une bonne partie de cette difficulté.

En bref, le programme CAP doit accélérer le perfectionnement des fonctionnaires susceptibles de devenir cadres de direction en leur offrant une série de cours de formation et d'affectations prolongées. Ce processus de perfectionnement demande un minimum de deux ans et, puisque CAP ne fut inauguré qu'en 1968, il est encore trop tôt pour juger du succès véritable. L'appui que les cadres supérieurs des cercles gouvernementaux ou de nombreux autres secteurs consentent toujours plus volontiers aux objectifs CAP nous pousse à l'optimisme. Certains observateurs le considèrent déjà comme l'un des programmes de perfectionnement des cadres de direction les plus prometteurs d'Amérique du Nord.

À l'origine, le programme était strictement réservé au perfectionnement de fonctionnaires que le talent désignait à de hautes fonctions administratives. Mais aujourd'hui, d'autres niveaux gouvernementaux et divers autres organismes tels que les universités ou les syndicats peuvent y participer, de même que certaines personnes du secteur privé. Les fonctionnaires peuvent accepter une affectation à l'extérieur de la Fonction publique et, inversement, les non-fonctionnaires pourront accepter des postes dans les ministères du gouvernement fédéral. Ce brassage de personnes et d'idées présente des avantages incontestables.

En 1970, 105 personnes ont participé aux Cours et affectations de perfectionnement. La

representatives of 22 major companies attended a two-day seminar to discuss the value of CAP.

It became apparent during the seminar that the Career Assignment Program could be a major benefit to both public and private sectors alike. For example, it creates among participants an awareness of all facets of the social, economic, business, political and technical aspects that make up the Canadian environment. Also, since it is highly likely that most CAP candidates will be the future leaders in public and private sectors, the sharing of experience it provides will be invaluable. The program also provides industrial managers with a deeper understanding of the government process as it affects industry. And it keeps government executives in tune with the views and needs of the private sector by developing a better understanding of the business environment.

A candidate selected for CAP begins by attending an in-residence management training course, now held at our training centre in Touraine, Quebec. During CAP's three year existence, seven such courses have been conducted.

After initial training, the candidates accept assignments designed to challenge and develop their executive abilities. Out of the 234 participants who have signed up for CAP since its inauguration, 158 have accepted assignments outside their particular occupation. This, of course, helps round out the development of candidates.

Most government departments as well as some crown corporations have not only placed participants in CAP but have provided challenging assignments for candidates from other departments. Now, with the participation of other sectors, assignments have already been arranged outside the federal government.

An executive development program of this scope has not been undertaken before. Since CAP is in effect breaking new ground, several improvements to the program and its concept have been adopted since its inauguration.

For example, the management courses and the subsequent assignments are being more closely matched to the needs, interests and abilities of participants. The selection techniques have also become more sophisticated. In addition, bilingualism has become a feature of the course with a fully bilingual course being conducted in September, 1970, and another slated for April, 1971.

Extensive research has also been done to measure the abilities, interests and personality of upper-middle managers in the public service. It is hoped the results of these studies will be applied to the selection of candidates for, with this data, it should be easier to pinpoint those people at junior levels who have CAP potential.

And finally, in keeping with the Commission's continuing program of equal opportunity, more women are being encouraged to participate in CAP.

CAP ENROLMENT

CAP course	No. of persons on Course	"Course only" persons	On CAP assignments	On CAP assignments within own departments	On CAP with Industry, Crown Corp's or other organizations	Participants from Industry, Crown Corp's and other "outside" organizations
1968-1	35	25	10	1		
1969-1	35	16	19	1		1
1969-2	39	6	33	1	2	
1969-3	35	4	31	6	1	
1970-1	30	6	24	2	2	1
1970-2	29	6	23	6	2	
1970-3	31	9	22	9		2
TOTALS	234	72	162	26	7	4

Chambre de Commerce du Canada nous aida beaucoup par la publicité qu'elle fit à notre programme auprès des industries; tant et si bien qu'au début de 1970, des représentants de 22 grandes sociétés ont participé à un séminaire de deux jours sur la valeur du CAP.

Ce séminaire a révélé que les Cours et affectations de perfectionnement peuvent être très profitables à la fois au secteur public et au secteur privé. Cette formule aide par exemple les participants à prendre conscience de toutes les facettes des éléments socio-économiques, commerciaux, politiques et techniques constitutifs de l'environnement canadien. En outre, puisqu'il est très probable que la majorité des participants au CAP seront les futurs dirigeants des secteurs public et privé, cette expérience commune aura une valeur inestimable. C'est aussi l'occasion pour les dirigeants d'entreprises de mieux saisir l'influence du gouvernement sur l'industrie. De leur côté, les fonctionnaires de la haute direction sont ainsi mieux en mesure de comprendre l'optique et d'entrevoir les besoins du secteur privé.

Les personnes sélectionnées pour le CAP suivent tout d'abord, en résidence, un cours de gestion qui se déroule maintenant à notre Centre de formation de Touraine (Québec). Après trois ans d'existence, le Bureau CAP a déjà organisé sept cours semblables.

Après cette formation préliminaire, les participants reçoivent une affectation où leurs aptitudes à la direction sont mises à l'épreuve et développées. Sur les 234 personnes ayant pris part au CAP depuis sa création, 158 ont accepté des affectations dans un domaine autre que le leur. C'est là un autre facteur de

perfectionnement très précieux.

La plupart des ministères du gouvernement ainsi que diverses sociétés d'État n'ont pas seulement envoyé des participants au CAP, mais ont aussi offert des postes intéressants à l'intention de fonctionnaires venant d'autres ministères. Aujourd'hui, grâce à la participation d'autres secteurs, certains ont déjà été affectés à l'extérieur du gouvernement fédéral.

Jamais encore avait-on entrepris un programme de perfectionnement des cadres de direction de cette envergure. Puisque le CAP joue en effet un rôle d'innovateur, la forme, voire la conception même du programme, ont déjà fait l'objet de plusieurs révisions.

Par exemple, les cours de gestion et les affectations connexes sont aujourd'hui mieux adaptés aux besoins, aspirations et aptitudes des participants. Les techniques de sélection ont également été perfectionnées. De plus, le bilinguisme fait maintenant partie intégrante du programme; le cours de septembre 1970 fut entièrement bilingue et un autre a été prévu pour avril 1971.

Des recherches importantes ont également servi à mesurer les aptitudes, les aspirations et la personnalité des fonctionnaires aux échelons supérieurs de la gestion intermédiaire. On espère que les résultats de ces études faciliteront la sélection des candidats, car ils devraient permettre de découvrir ceux qui, au niveau de stagiaires, semblent posséder les qualités exigées pour le CAP.

Enfin, dans la ligne de la politique de la Commission concernant l'égalité des chances, les femmes ont été encouragées à participer en plus grand nombre au CAP.

INSCRIPTIONS AU CAP

Cours CAP	Nombre de participants	Inscriptions au cours seulement	Affectations CAP	Affectations des participants dans leurs propres ministères	Affectations dans l'industrie, les sociétés d'État et autres organismes	Participants venant de l'industrie, des sociétés d'État et d'organismes non gouvernementaux
1968-1	35	25	10	1		
1969-1	35	16	19	1		1
1969-2	39	6	33	1	2	
1969-3	35	4	31	6	1	
1970-1	30	6	24	2	2	1
1970-2	29	6	23	6	2	
1970-3	31	9	22	9		2
TOTAUX	234	72	162	26	7	4



EQUAL OPPORTUNITY

ÉGALITÉ DES CONDITIONS

The publication in 1969 of the Commission-based study "Sex and the Public Service", was both a response to growing interest in the rights of women and a springboard for further action to promote those rights.

If the first impact of the study was to shatter some long-held assumptions about women, their capacity in the world of work and their role in the public service, its long-term impact has been to create a new awareness of the problem of achieving equal opportunity, not only for women, but for all peoples. Journalistic and public interest in the report seems to indicate that this awareness is not restricted to the public service.

The study, among other things, pointed to the fact that women for a combination of reasons were not getting a fair deal when it came to be considered for selection or promotion in the public service. After a thorough exposition of the problems, it offers several recommendations in the interest of equal opportunity. A résumé of the study and of its recommendations appears in the Commission's annual report, 1969.

Since its publication, the Commission has moved to begin implementing those recommendations it considered feasible. Like the recommendations themselves, which aim at "an active approach rather than either a passive or an aggressive" approach to the problems, the Commission is pursuing a controlled course of action.

First, a special committee began studying each recommendation in an effort to determine its value to the overall process of equal opportunity, its feasibility and, if given the green light, the method of its implementation.

What the Commission considers is the single most important step taken so far is the

La publication, en 1969, du rapport présenté à la Commission sur "Les deux sexes dans la Fonction publique" constituait à la fois une réponse aux interrogations du public sur les droits de la femme fonctionnaire, et un tremplin pour élaborer une politique visant à garantir ces droits.

Si cette étude avait pour objet immédiat d'ébranler certains vieux préjugés sur la femme, sur sa capacité professionnelle et son rôle à la Fonction publique, elle voulait à long terme donner une nouvelle vision du problème de l'égalité des conditions, égalité qui ne concerne pas seulement la femme, mais aussi tout individu. Les échos des journaux et du public à propos de ce rapport laissent entendre que le problème ne concerne pas simplement la Fonction publique.

L'auteur a notamment fait remarquer que, pour différentes raisons, la femme était désavantagée lors de sélections ou de promotions à la Fonction publique. Après un exposé très complet des problèmes, le rapport offre plusieurs recommandations concernant cette égalité des conditions. Le Rapport annuel de la Commission donnait, en 1969, un résumé de l'étude et des recommandations.

La Commission a commencé à mettre en oeuvre les recommandations qui lui semblaient possibles. De même que le rapport préconise d'aborder les problèmes "de façon active plutôt que passive ou agressive", la Commission a adopté une politique d'action modérée.

Un comité spécial a d'abord entrepris l'étude de chaque recommandation pour tenter d'en estimer la valeur dans le processus général visant à garantir à chacun cette égalité de conditions. Il a ensuite cherché à savoir si l'application en serait possible et comment, lorsque le feu vert sera donné.

Pour la Commission, l'unique mesure véritablement importante qui ait été prise jusqu'ici fut la création d'un "centre de responsabilité", directement rattaché à la Commission, qui devra garantir l'égalité des

creation of a "responsibility centre" within the Commission itself, designed to ensure equal employment within the public service.

Such a centre will develop programs promoting the employment of women in the public service in positions that permit their career development to levels of responsibility commensurate with their abilities and desires.

How will this be done? Among other things, the centre will review selection, promotion and training procedures. It will suggest special programs to change attitudes, so often the root of unequal opportunity. It will study and recommend to the Commission measures to encourage career development and discuss career programs for women with officials in government, industry and universities.

In addition, the centre will be able to stimulate further research in the area of equal opportunity, in an effort to pinpoint potential problems and measure progress.

For example, the staffing programs and public relations division of the Commission were asked to prepare recruiting material that would emphasize the equal opportunity message rather than tacitly reflecting the actual occupational distribution of men and women within the public service. In addition, a special brochure is to be planned, aimed at the high school or university woman and outlining some of the interesting or unusual jobs held by women in the service and to encourage women to enter fields other than the traditionally feminine ones of nurse, teacher, librarian, secretary, etc.

The report "Sex and the Public Service" devoted considerable space toward describing the kind of elusive discrimination that, although difficult to detect, serves to undermine equal opportunity for women. And while some of the specific measures described above are an effort to reduce the influence of these attitudes, the Commission believes that the new and growing awareness of the status of women throughout the world of work will also hasten the process. The Commission's own efforts, although restricted to the public service itself, are accompanied by the wider terms of reference of the Royal Commission on the Status of Women report, published in late 1970, and by the efforts of women's

rights groups both in this country and elsewhere.

A set of policy guidelines, issued to other departments by the Commission in 1969, has also helped to make those involved in personnel administration more aware of the problems that have confronted working women in the past. The chief message in these guidelines is that characteristics such as "physical capacity, manual dexterity or length of service", that are often attributed to one sex or another, should not be automatically attributed to an individual who is up for selection, promotion or career development. Each individual, therefore, should be considered on the basis of his or her own merit, not on the supposed characteristics of his or her sex.

Some of the other measures the Commission is developing to increase the prospects of equal opportunity include:

- making more visible the opportunities for employees in the administrative support group (which includes secretaries, typists and receptionists) to move to other occupational areas that offer better opportunities;
- a training program to help prepare those in the Administrative support group for other occupations;
- the encouragement of "in-house" training programs within government departments; and
- the creation of a training program to meet the needs of women supervisors who may experience difficulty overcoming initial prejudices. This would help offset a phenomenon, outlined in the report, that both men and women feel more comfortable with a male supervisor but only until they have had the opportunity to work under female supervision.

It is the Commission's hope that the measures it undertakes will, in both the short and long terms, help to promote equal opportunity within the public service. The Commission intends to continue studying all aspects of the equal opportunity question, developing new programs or modifying existing ones in an effort to strengthen this important aspect of the merit principle.

conditions d'emploi à la Fonction publique.

Ce centre élaborera des programmes pour favoriser l'emploi des femmes à des postes de la Fonction publique qui leur permettront d'atteindre des niveaux de responsabilité correspondant à leurs aptitudes et à leurs désirs.

Comment cela se fera-t-il? Le centre examinera notamment les procédures de sélection, de promotion et de perfectionnement. Il suggérera certains programmes spéciaux pour modifier les attitudes qui, si souvent, sont à la racine des injustices. Il étudiera et recommandera à la Commission diverses mesures pour encourager le perfectionnement professionnel et discuter de l'avenir professionnel des femmes avec différentes personnalités du gouvernement, de l'industrie et des universités.

De plus, le centre sera en mesure d'encourager d'autres recherches sur l'égalité des conditions pour essayer de détecter les problèmes éventuels et de mesurer le progrès.

Par exemple, la Direction des cadres et la Direction des relations publiques ont été priées d'insister, dans leurs offres d'emploi, sur la nouvelle politique, plutôt que de s'en tenir à la répartition actuelle des fonctionnaires masculins et féminins selon les postes. De plus, une brochure spéciale doit paraître qui indiquera aux étudiantes et aux élèves d'écoles secondaires supérieures certains postes intéressants ou inhabituels occupés par des femmes fonctionnaires, et qui conseillera aux femmes d'entrer dans des domaines qui, à l'inverse des postes d'infirmières, de professeurs, de bibliothécaires, de secrétaires, etc., ne leur sont pas traditionnellement réservés.

Le rapport intitulé "Les deux sexes dans la Fonction publique" décrit de façon très détaillée cette forme de discrimination insaisissable et difficile à détecter qui représente une injustice vis-à-vis des femmes. Or, si quelques-unes des mesures décrites ci-dessus tendent à réduire l'influence de ces attitudes, la Commission croit que la nouvelle façon dont est comprise la situation de la femme dans le monde du travail hâtera aussi le processus. Les propres efforts de la Commission, s'ils se limitent à la Fonction publique elle-même, s'accompagnent des termes de référence plus larges du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, publié à la fin de 1970, et de

l'activité des groupes qui, au Canada et ailleurs, luttent pour la reconnaissance des droits de la femme.

Une série d'énoncés de principes soumis, en 1969, aux divers ministères par la Commission, a également permis aux administrateurs du personnel de mieux comprendre les problèmes qu'ont dû résoudre dans le passé les femmes qui travaillaient. Ces énoncés laissent entendre surtout qu'on ne doit pas, quand il s'agit de sélection, de promotion ou de formation, attribuer systématiquement à une personne les caractéristiques relatives à "la capacité physique, l'habileté manuelle ou la durée de service" qui sont souvent attribuées à un sexe en particulier. Chaque individu devrait donc être considéré en fonction de son propre mérite et non des supposées caractéristiques de l'homme ou de la femme.

Parmi les autres mesures que prend la Commission pour mieux garantir l'égalité des conditions, mentionnons les suivantes:

- montrer aux employées du groupe du soutien administratif (notamment aux secrétaires, dactylos et réceptionnistes) qu'elles peuvent très bien passer dans un domaine d'occupation qui leur offre des perspectives plus intéressantes;
- un programme de formation pour préparer ces mêmes employées à exercer d'autres fonctions;
- encourager la mise sur pied de programmes de formation dans les ministères du gouvernement;
- et la création d'un programme de formation qui réponde aux besoins des femmes superviseurs qui peuvent éprouver quelque difficulté à surmonter, au début, certains préjugés. Ceci aiderait à renverser un phénomène, souligné dans le rapport, qu'un superviseur masculin inspire plus de confiance aux hommes et aux femmes tant qu'ils n'ont pas eu l'occasion de travailler sous supervision féminine.

La Commission espère que les mesures ainsi prises permettront, aussi bien à court qu'à long terme, de garantir l'égalité des conditions partout dans la Fonction publique. Elle entend continuer à étudier tous les aspects de cette question en élaborant de nouveaux programmes, ou en modifiant ceux qui existent, pour tenter de renforcer cette facette importante du principe du mérite.



PUBLIC RELATIONS

RELATIONS PUBLIQUES

Although the Commission maintains communication with the public at large, it is especially interested in communicating with students, either at the secondary or post-secondary level, for it is from among this group of people that will emerge many of the future members of the public service.

Each year the Commission, through its Public Relations Division, publishes a number of brochures and pamphlets designed to inform students and others of career opportunities with the public service. This year for the first time a special effort was made to improve the flow of information reaching students in high schools, community colleges and CEGEP's — concentrating on the careers open to them in the Public Service of Canada upon completion of their studies.

To this end, a circular newsletter, "A Message from the Public Service Commission of Canada", was created to inform guidance counsellors in high schools and placement officers in post-secondary institutions about careers in the public service. Unsolicited reaction from across the country indicates that the new service is well received.

A continuing program, also aimed at improving the flow of information reaching students, is the Commission's participation in careers expositions through an exhibit which tells, by picture and sound, of the careers available in the public service.

A principal task in public relations, however, remains that of satisfying requests for information on the policies and activities of the Commission, and of supplying employment information. More than 34,000 visits and 36,000 telephone calls were received at the Commission's Information Office from people inquiring about career opportunities in the public service.

Other projects worth mentioning were:

- a campaign, in February, to recruit

La Commission entretient des communications avec le public en général, mais elle s'intéresse surtout aux étudiants tant au niveau secondaire que secondaire supérieur, car c'est dans ce groupe qu'elle puisera nombre de futurs fonctionnaires.

Chaque année, la Direction des relations publiques de la Commission publie un certain nombre de brochures et dépliants qui exposent, aux étudiants entre autres, les possibilités de carrière offertes par la Fonction publique. Pour la première fois, cette année, on s'est appliqué tout particulièrement à améliorer l'information dans les écoles secondaires, les collèges communautaires et les CEGEP, en insistant surtout sur les carrières qui leur seront ouvertes à la Fonction publique du Canada, après leurs études.

C'est dans ce but que l'on a fait parvenir aux orienteurs des écoles secondaires et aux agents de placement des établissements secondaires supérieurs une circulaire intitulée "Message de la Commission de la Fonction publique du Canada", au sujet des débouchés dans la Fonction publique. Les réactions spontanées que nous avons reçues de partout indiquent combien cette initiative a été appréciée.

La Commission continue par ailleurs, et toujours en vue d'améliorer l'information à l'intention des étudiants, à participer à des expositions spécialisées où elle présente sous forme visuelle et sonore les carrières offertes par la Fonction publique.

La principale tâche des Relations publiques n'en demeure pas moins de répondre aux demandes de renseignements sur la politique et les activités de la Commission, et d'informer le public sur les possibilités d'emploi. L'ampleur de ce dernier aspect pourrait se mesurer en chiffres: le Bureau d'information de la Commission a reçu cette année 34,000 visites et 36,000 appels téléphoniques.

Mentionnons en outre deux autres activités d'importance:

- la campagne qui, en février, nous a permis de recruter des professeurs de langue pour faire face à l'élargissement

language teachers for the Commission's expanding language training program which was highly successful, largely due to a strong advance publicity campaign covering newspapers, radio and television in the recruiting areas;

- the inauguration of Data Stream, the Commission's computerized personnel inventory system which was accompanied by extensive publicity aimed at explaining the system to public servants and the general public.

Publications

Eighty-nine publications and graphic projects were completed during the year, ranging from career brochures and pamphlets to newsletters. The figure is about 17 per cent higher than last years' total.

Advertising

In its efforts to attract candidates for some job openings in the public service, the Commission, through its headquarters and regional offices, placed 1,501 recruitment advertisements in Canadian newspapers, totalling 4,961 insertions.

du programme de formation linguistique de la Commission. L'immense succès de cette campagne est dû, en partie, à la forte publicité faite dans les journaux, à la radio et à la télévision dans les zones de recrutement;

- l'inauguration de Permatri, répertoire électronique du personnel, a fait l'objet d'une large publicité visant à expliquer le nouveau système aux fonctionnaires et au grand public.

Publications

Au bilan de cette année, 89 publications: brochures sur les carrières, dépliants ou circulaires. Ce chiffre est d'environ 17 pour cent supérieur à celui de 1969.

Annonces

En vue de pourvoir à certains postes offerts par la Fonction publique, le bureau central et les bureaux régionaux de la Commission ont publié 1,501 offres d'emplois dans les journaux canadiens, soit 4,961 insertions.



AWARDS

LES PRIMES

Public servants usually carry out their tasks away from the public limelight, their approach is non-partisan and their work, more often than not, requires team effort.

But if anonymity is the work style, it by no means follows that public servants lose their individuality in the corridors of government service. As is the case in any large organization, there are the natural leaders, there are those who continually look for – and find – better ways of doing things just as there are those who give many years of excellent service to government administration.

The Incentive Award Plan of the Public Service of Canada, through a system of awards, is a means of recognizing these people and the contribution they make to the quality and prestige of the public service. Each year, awards are given for outstanding achievement, for exceptional merit, for money-saving suggestions and for long service. At the same time, it is hoped that the granting of these awards will serve as a stimulus to other public servants. The administration of the Incentive Award Plan is co-ordinated by the Commission.

The Outstanding Achievement Award

This year the outstanding achievement award, one of the highest awards a public servant can obtain, went to Dr. James Merritt Harrison, Assistant Deputy Minister (Science and Technology) of the Department of Energy, Mines and Resources. The award, an illuminated citation signed by the Governor General and the Prime Minister, was presented to Dr. Harrison at a Government House ceremony on December 4, 1970. The citation paid tribute to Dr. Harrison's "outstanding leadership in the development of geology and geophysics in Canada and throughout the world".

Les fonctionnaires travaillent en général dans l'ombre; sans parti pris, ils oeuvrent le plus souvent en équipe.

Mais s'il s'agit d'un travail plutôt anonyme, cela ne veut en aucune façon dire que les fonctionnaires perdent leur caractère propre dans les couloirs des ministères. Comme dans tout organisme d'importance, il y a ceux qui démontrent des qualités de chefs, ceux qui, après des recherches soutenues, trouvent de meilleures méthodes de travail, tout comme ceux qui consacrent de longues années au service du gouvernement où ils accomplissent un excellent travail.

Le Programme des primes d'encouragement de la Fonction publique du Canada veut justement mettre en lumière la contribution de ces fonctionnaires à la qualité et au prestige de la Fonction publique. Des primes sont données chaque année pour des services insignes, pour avoir fait preuve d'un mérite exceptionnel, pour avoir fait des suggestions permettant une économie ou pour de longs services. En même temps, on espère que ces primes pourront servir de stimulant pour les autres fonctionnaires. C'est la Commission qui se charge de coordonner l'administration du Programme des primes d'encouragement.

Programme des Prix des services insignes

Cette année, le Prix des services insignes, une des plus hautes récompenses auxquelles peut prétendre un fonctionnaire, a été décerné à M. James Merritt Harrison, sous-ministre adjoint (Sciences et technologie) au ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources. Il s'agit d'une citation enluminée, signée par le Gouverneur général et le Premier ministre, et offerte à M. Harrison lors d'une cérémonie officielle le 4 décembre 1970. La citation faisait éloge de "la façon insigne dont M. Harrison a contribué au progrès de la géologie et de la géophysique, au Canada et partout dans le monde."

Merit Award Program

Exceptional performance by public servants is recognized through the merit award program. As the program becomes better known, departments are making increasing use of this device to single out employees for special acknowledgement.

Specifically, the award pays tribute to performance at an unusually high level over an extended period of time; to the successful completion, in a manner beyond what could normally be expected by management, of a major project, assignment or research study; or the performance of duties under abnormal circumstances in a manner that constitutes a contribution of unusual merit to the public service.

Departmental participation in the program showed a marked increase in 1970. A total of \$26,000 in merit awards were presented to 25 employees in 12 departments. In the previous year, only 24 employees in 5 departments were recipients.

Suggestion Award Program

During 1970, in the face of general austerity and restraint, the suggestion award program took on added significance. By granting awards to public servants for money-saving suggestions, the program has become a significant cost-reduction tool.

Under the regulations, awards are granted on savings realized for implementation of a suggestion during the first year. For those suggestions where benefits are of a continuing nature, supplementary awards are granted on savings realized during the second year, provided they are in excess of \$1,000. During 1970, 690 suggestion awards totalling \$91,600 were granted based on first year savings of \$1,280,000 and second year savings of \$120,000, for an overall total savings for the year of \$1,400,000.

Long service award program

Twenty-five year pins and brooches were awarded to 3,655 men and 677 women in 25 departments during 1970.

Programme des primes au mérite

Ce Programme fait état des résultats exceptionnels obtenus par les fonctionnaires. Les ministères tendent à l'utiliser de plus en plus, car il leur permet d'accorder une marque de distinction à certains employés particulièrement dignes de reconnaissance.

En termes plus précis, la prime est une récompense pour résultats exceptionnels obtenus pendant une longue période; pour la réussite, au-delà des espoirs de l'administration, d'une entreprise importante, d'une tâche particulière ou d'une recherche; pour avoir, tout en travaillant dans des circonstances anormales, énormément contribué à l'oeuvre de la Fonction publique.

La participation des ministères à ce Programme a considérablement augmenté en 1970. Vingt-cinq employés appartenant à 12 ministères se sont partagé un total de \$26,000 de primes au mérite. On ne comptait l'année précédente que 14 récipiendaires appartenant à 5 ministères.

Programme des primes à l'initiative

1970, période de restriction et d'austérité générale, a vu croître d'autant l'importance de ce programme qui, en octroyant des primes pour les suggestions intéressantes permettant d'économiser de l'argent, devenait un instrument important de réduction des coûts.

En vertu du règlement, les primes sont accordées en fonction des économies que permet de faire une suggestion au cours de la première année de son application. Toutefois, si ladite suggestion est également valable à long terme, d'autres primes sont accordées si les économies réalisées au cours de la seconde année dépassent \$1,000. En 1970, \$91,600 ont récompensé 690 suggestions qui ont permis d'économiser \$1,280,000 la première année, et \$120,000 la seconde année, soit une économie totale de \$1,400,000 pour l'année.

Programme des primes pour long service

En 1970, 3,655 hommes et 677 femmes, appartenant à 25 ministères différents, ont reçu des insignes pour avoir servi pendant 25 années à la Fonction publique.

POLITICAL INVOLVEMENT

PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE

Public servants are not permitted to be members of the House of Commons, provincial legislatures or the territorial councils. However, Section 32 of the Public Service Employment Act states that public servants are allowed to take leave of absence without pay to seek nomination for or to be candidates in federal, provincial or territorial elections. This can only be done, however, if the Commission feels that the future usefulness of the employee, if not nominated or elected, is not likely to be affected by the fact that he or she has been a candidate. Once elected, the employee ceases to be an employee.

During 1970, leave of absence without pay was granted to nine public servants to seek nomination as candidates and to be candidates in provincial elections, as follows:

No.	Department	Province
1	Agriculture	Prince Edward Island
1	Canadian Penitentiary Service	Nova Scotia
2	Fisheries and Forestry	Newfoundland
1	Indian Affairs and Northern Development	Yukon Territory
1	Manpower and Immigration	Quebec
1	National Defence	Nova Scotia
1	Post Office	Quebec
1	Public Works	Yukon Territory

Les fonctionnaires ne peuvent être membres de la Chambre des communes, des législatures provinciales ou des conseils territoriaux. Toutefois, en vertu de l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ils peuvent prendre un congé sans traitement s'ils veulent être nommés ou se porter candidats aux élections fédérales, provinciales et territoriales. Mais cela n'est possible que si la Commission estime que le fait d'échouer à la nomination ou à l'élection ne pourrait avoir de conséquences néfastes sur l'avenir professionnel de l'employé. Si, par contre, il est élu, l'employé quitte la Fonction publique.

En 1970, des congés sans traitement furent accordés à neuf fonctionnaires qui, après s'être fait nommer candidats, ont participé aux élections provinciales suivantes:

Nombre	Ministère	Province
1	Agriculture	Île-du-Prince-Édouard
1	Service pénitentiaire canadien	Nouvelle-Écosse
2	Pêches et Forêts	Terre-Neuve
1	Affaires indiennes et Nord canadien	Territoire du Yukon
1	Main-d'oeuvre et Immigration	Québec
1	Défense nationale	Nouvelle-Écosse
1	Postes	Québec
1	Travaux publics	Territoire du Yukon

ACKNOWLEDGEMENT

REMERCIEMENTS

Many of the Commission's programs and activities require the cooperation and assistance of universities, business, staff associations, unions and provincial governments. The willingness of many of these institutions to embark on joint projects or special studies or a number of other cooperative ventures is especially valued by the Commission, particularly in an age when close contact with other sectors becomes increasingly important.

By the same token, the Commission is equally grateful for the understanding and cooperation it receives from officers of other government departments and agencies and from representatives of staff associations.

And finally, the Commission extends a special note of thanks to members of its own staff across Canada for their effort and support throughout the year.

John J. Carson,
Chairman

Ruth E. Addison,
Commissioner

Charles A. Lussier,
Commissioner

Maints programmes et activités de la Commission exigent l'aide et la coopération des universités, des entreprises, des associations de personnel, des syndicats et des gouvernements provinciaux. À une époque où d'étroits contacts avec les autres secteurs deviennent de plus en plus utiles, la Commission apprécie tout particulièrement le fait que beaucoup de ces organismes acceptent volontiers de collaborer à des travaux en commun, à des études spéciales ou diverses autres entreprises.

De plus, la Commission voudrait aussi exprimer sa reconnaissance aux agents des autres ministères et organismes, et aux représentants des associations de personnel pour toute leur bienveillance et leur coopération.

Enfin, la Commission remercie tout particulièrement les membres de son personnel répartis dans tout le pays pour leur travail et leur appui tout au long de l'année.

John J. Carson,
Président

Ruth E. Addison,
Commissaire

Charles A. Lussier,
Commissaire

APPENDICES

ANNEXES

Appendix A

APPOINTMENTS, PROMOTIONS AND SEPARATIONS OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT 1967-1970

	1967	1968	1969	1970
Number of employees under the Act	200,329	200,321	199,720*	198,701
Appointments to the Public Service	31,293	20,397	20,733	23,055
Appointments from within the P.S.	30,088	25,173	25,609	30,279
Separations	16,830	17,465	17,512	20,619

*Includes 4,463 employees to the Canadian Penitentiaries Service who became subject to the Public Service Employment Act Sept. 11, 1969.

Source: Information Management Centre
Public Service Commission

APPOINTMENTS 1970 – BY THE PUBLIC SERVICE COMMISSION AND BY DEPARTMENTS UNDER DELEGATED AUTHORITY (Section 6, Public Service Employment Act)

APPOINTMENTS	by Public Service Commission	by departments under delegated authority	TOTAL
Type 1 – Appointments to the Public Service	8,350	14,705	23,055
Appointments from within the P.S.			
Type 2 – from one occupational group to another	2,425	3,020	5,445
Type 3 – to a higher level within an occupational group	6,791	11,498	18,289
Type 4 – to a lower level within an occupational group	299	1,495	1,794
Type 5 – between sub-divisions of an occupational group with no change in level	25	167	192
Type 6 – between departments, with no change in occupational group, sub-division or level	858	1,129	1,987
Type 7 – to a level below the level of the position with- out a change in occupational group, level or department	123	332	455
Type 8 – of a term employee for an indeterminate period without a change in occupational group, level or department	304	1,813	2,117
SUB-TOTAL	10,825	19,454	30,279
GRAND TOTAL	19,175	34,159	53,334

Annexe A

**NOMINATIONS, PROMOTIONS ET DÉPARTS DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI
DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 1967-1970**

	1967	1968	1969	1970
Employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique	200,329	200,321	199,720*	198,701
Nominations à la Fonction publique	31,293	20,397	20,733	23,055
Nominations parmi les employés de la Fonction publique	30,088	25,173	25,609	30,279
Départs	16,830	17,465	17,512	20,619

*Comprend 4,463 employés du Service pénitentiaire canadien qui faisaient l'objet de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique le 11 septembre 1969.

Source: Centre de gestion de l'information,
Commission de la Fonction publique

**NOMINATIONS EN 1970 – PAR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET PAR LES MINISTÈRES
EN VERTU DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS (article 6, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)**

NOMINATIONS	par la Commission de la Fonction publique	par les ministères en vertu de la délégation de pouvoirs	TOTAL
Type 1 – Nominations à la Fonction publique	8,350	14,705	23,055
Nominations parmi les employés de la Fonction publique			
Type 2 – d'un groupe d'occupations à un autre	2,425	3,020	5,445
Type 3 – à un niveau plus élevé au sein du même groupe d'occupations	6,791	11,498	18,289
Type 4 – à un niveau moins élevé au sein du même groupe d'occupations	299	1,495	1,794
Type 5 – d'une subdivision à une autre dans le même groupe d'occupations, sans changement de niveau	25	167	192
Type 6 – d'un ministère à un autre, sans changement de groupe, de subdivision ou de niveau d'occupations	858	1,129	1,987
Type 7 – à un niveau inférieur au niveau du poste, sans changement de groupe d'occupations, de niveau ou de ministère	123	332	455
Type 8 – nomination, pour une période indéterminée, d'un employé déjà nommé pour une période déterminée, sans changement de groupe, de niveau ou de ministère	304	1,813	2,117
TOTAL PARTIEL	10,825	19,454	30,279
GRAND TOTAL	19,175	34,159	53,334

Appendix B

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY PROVINCE
AND SEX AS OF SEPTEMBER 1969 and DECEMBER 1970**

PROVINCE	All Employees				Males				Females			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970
Newfoundland	3,376	3,503	1.7	1.8	2,927	3,045	2.0	2.1	449	458	.8	.8
Prince Edward Island . . .	1,137	1,116	.6	.6	984	979	.7	.7	153	137	.3	.3
Nova Scotia	12,275	12,325	6.1	6.2	9,883	9,914	6.9	6.9	2,392	2,411	4.3	4.3
New Brunswick	6,618	6,568	3.3	3.3	5,194	5,167	3.6	3.6	1,424	1,401	2.5	2.6
Quebec	34,823	34,063	17.4	17.1	26,652	26,071	18.5	18.2	8,171	7,992	14.6	14.3
Ontario	89,337	89,434	44.7	45.6	60,544	60,441	42.1	42.3	28,793	28,993	51.4	51.9
Manitoba	9,883	9,724	4.9	4.9	7,084	6,947	4.9	4.9	2,799	2,777	5.0	5.0
Saskatchewan	6,566	6,489	3.3	3.3	4,784	4,699	3.3	3.3	1,782	1,790	3.2	3.2
Alberta	12,436	12,323	6.2	6.2	8,779	8,663	6.1	6.1	3,657	3,660	6.5	6.6
British Columbia	18,941	19,795	9.5	10.0	13,807	14,457	9.6	10.1	5,134	5,338	9.2	9.6
Yukon	755	749	.4	.4	514	490	.4	.3	241	259	.4	.5
Northwest Territories . .	1,604	1,173	.8	.6	1,157	858	.8	.6	447	315	.8	.6
Abroad	1,969	1,439	1.0	.7	1,432	1,109	.9	.8	537	330	1.0	.6
Total, All Provinces . .	199,720	198,701	100%	100%	143,741	142,840	100%	100%	55,979	55,861	100%	100%

Source for Appendices B-G, Central Personnel Research System, Department of Supply and Services.

Annexe B

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LA PROVINCE ET LE SEXE (SEPTEMBRE 1969 et DÉCEMBRE 1970)**

PROVINCE	Total des employés				Hommes				Femmes			
	Nombre		% du total		Nombre		% du total		Nombre		% du total	
	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970
Terre-Neuve	3,376	3,503	1.7	1.8	2,927	3,045	2.0	2.1	449	458	.8	.8
Île-du-Prince-Édouard . .	1,137	1,116	.6	.6	984	979	.7	.7	153	137	.3	.3
Nouvelle-Écosse	12,275	12,325	6.1	6.2	9,883	9,914	6.9	6.9	2,392	2,411	4.3	4.3
Nouveau-Brunswick	6,618	6,568	3.3	3.3	5,194	5,167	3.6	3.6	1,424	1,401	2.5	2.6
Québec	34,823	34,063	17.4	17.1	26,652	26,071	18.5	18.2	8,171	7,992	14.6	14.3
Ontario	89,337	89,434	44.7	45.6	60,544	60,441	42.1	42.3	28,793	28,993	51.4	51.9
Manitoba	9,883	9,724	4.9	4.9	7,084	6,947	4.9	4.9	2,799	2,777	5.0	5.0
Saskatchewan	6,566	6,489	3.3	3.3	4,784	4,699	3.3	3.3	1,782	1,790	3.2	3.2
Alberta	12,436	12,323	6.2	6.2	8,779	8,663	6.1	6.1	3,657	3,660	6.5	6.6
Colombie-Britannique . .	18,941	19,795	9.5	10.0	13,807	14,457	9.6	10.1	5,134	5,338	9.2	9.6
Yukon	755	749	.4	.4	514	490	.4	.3	241	259	.4	.5
Territoires du Nord-Ouest	1,604	1,173	.8	.6	1,157	858	.8	.6	447	315	.8	.6
À l'étranger	1,969	1,439	1.0	.7	1,432	1,109	.9	.8	537	330	1.0	.6
Total pour toutes les provinces	199,720	198,701	100%	100%	143,741	142,840	100%	100%	55,979	55,861	100%	100%

Source des annexe B à G: Dossiers centraux du personnel, ministère des Approvisionnements et Services.

Appendix C

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT
BY METROPOLITAN AREA AND SEX AS OF SEPTEMBER 1969 AND DECEMBER 1970**

	All Employees				Number of Male Employees		Number of Female Employees	
	Number		% of total		1969	1970	1969	1970
	1969	1970	1969	1970				
St. John's	1,779	1,872	.9	.9	1,498	1,591	281	281
Halifax	8,754	8,869	4.4	4.5	6,924	6,989	1,830	1,880
Saint John, N.B.	1,658	1,573	.8	.8	1,170	1,114	488	459
Quebec City	4,000	3,983	2.0	2.0	3,194	3,195	806	788
Montreal	20,779	19,534	10.4	9.9	15,944	14,773	4,835	4,761
Ottawa-Hull	48,754	49,461	24.4	24.9	30,418	30,891	18,336	18,570
Toronto	15,743	15,552	7.9	7.8	11,580	11,386	4,163	4,166
Hamilton	1,828	2,007	.9	1.0	1,365	1,523	463	484
Kitchener-Waterloo* ..	860	924	.4	.5	659	710	201	214
London	3,912	3,639	2.0	1.8	2,650	2,441	1,262	1,198
Windsor	1,298	1,229	.6	.6	1,017	951	281	278
Sudbury	501	289	.3	.2	299	186	202	103
Winnipeg	6,438	6,376	3.2	3.2	4,620	4,583	1,818	1,793
Regina	1,834	1,753	.9	.9	1,321	1,257	513	496
Saskatoon	1,292	1,280	.6	.6	987	983	305	297
Calgary	3,316	3,238	1.7	1.6	2,342	2,253	974	985
Edmonton	4,868	5,274	2.4	2.6	3,282	3,580	1,586	1,694
Vancouver	9,361	9,574	4.7	4.8	6,669	6,832	2,692	2,742
Victoria	4,824	4,931	2.4	2.5	3,673	3,769	1,151	1,162
Total, All Metropolitan Areas	141,799	141,358	71.	71.1	99,612	99,007	42,187	42,351
Other Locations	57,921	57,343	29.	28.9	44,129	43,833	13,792	13,510
Total All Locations	199,720	198,701	100%	100%	143,741	142,840	55,979	55,861

*includes Galt

Annexe C

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE ET LE SEXE (SEPTEMBRE 1969 et DÉCEMBRE 1970)**

	Total des employés				Nombre		% du total	
	Nombre		% du total		Hommes		Femmes	
	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970
Saint-Jean (T.-N.)	1,779	1,872	.9	.9	1,498	1,591	281	281
Halifax	8,754	8,869	4.4	4.5	6,924	6,989	1,830	1,880
Saint-Jean (N.-B.)	1,658	1,573	.8	.8	1,170	1,114	488	459
Québec	4,000	3,983	2.0	2.0	3,194	3,195	806	788
Montréal	20,779	19,534	10.4	9.9	15,944	14,773	4,835	4,761
Ottawa-Hull	48,754	49,461	24.4	24.9	30,418	30,891	18,336	18,570
Toronto	15,743	15,552	7.9	7.8	11,580	11,386	4,163	4,166
Hamilton	1,828	2,007	.9	1.0	1,365	1,523	463	484
Kitchener-Waterloo*	860	924	.4	.5	659	710	201	214
London	3,912	3,639	2.0	1.8	2,650	2,441	1,262	1,198
Windsor	1,298	1,229	.6	.6	1,017	951	281	278
Sudbury	501	289	.3	.2	299	186	202	103
Winnipeg	6,438	6,376	3.2	3.2	4,620	4,583	1,818	1,793
Regina	1,834	1,753	.9	.9	1,321	1,257	513	496
Saskatoon	1,292	1,280	.6	.6	987	983	305	297
Calgary	3,316	3,238	1.7	1.6	2,342	2,253	974	985
Edmonton	4,868	5,274	2.4	2.6	3,282	3,580	1,586	1,694
Vancouver	9,361	9,574	4.7	4.8	6,669	6,832	2,692	2,742
Victoria	4,824	4,931	2.4	2.5	3,673	3,769	1,151	1,162
Total pr toutes les rég. métro.	141,799	141,358	71.	71.1	99,612	99,007	42,187	42,351
Autres endroits	57,921	57,343	29.	28.9	44,129	43,833	13,792	13,510
Total pour tous les endroits	199,720	198,701	100%	100%	143,741	142,840	55,979	55,861

*Y compris Galt.

Appendix D

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES
UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT**

By Department or Agency As of September, 1969 and December, 1970

Department or Agency	Number of Employees		% of Total Employees	
	1969	1970	1969	1970
Post Office	39,412	39,753	19.7	20.0
National Defence	32,723	31,648	16.4	15.9
Transport	16,193	16,548	8.1	8.3
National Revenue	15,972	15,980	8.0	8.0
Veterans Affairs	11,246	10,318	5.6	5.2
Agriculture	10,091	8,857	5.1	4.5
Manpower & Immigration	8,368	8,037	4.2	4.0
Supply & Services	9,142	7,919	4.6	4.0
Public Works	7,866	7,021	3.9	3.5
National Health & Welfare	6,147	6,581	3.1	3.3
Indian Affairs & Northern Development	7,082	7,175	3.5	3.6
Can. Pen. Service	4,463	4,643	2.2	2.3
Energy, Mines and Resources	4,628	4,602	2.3	2.3
Unemployment Insurance Commission	4,410	4,399	2.3	2.2
Fisheries and Forestry	3,476	4,236	1.7	2.1
Dominion Bureau of Statistics	2,877	3,172	1.4	1.6
External Affairs	2,178	2,139	1.1	1.0
Industry, Trade and Commerce	2,015	1,960	1.0	1.0
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	1,893	1,885	0.9	0.9
Regional Economic Expansion		1,443		0.7
Consumer & Corporate Affairs	1,513	1,411	0.8	0.7
Public Service Commission	1,223	1,188	0.6	0.6
Secretary of State	918	1,154	0.5	0.6
Communications		1,141		0.6
Labour		645		0.3
Justice		530		0.3
Treasury Board		461		0.2
Canadian International Development		492		0.2
Canadian Transport Commission		410		0.2
Finance		380		0.2
National Parole Board		361		0.2
National Museums of Canada		312		0.2
Public Archives		309		0.2
National Library		239		0.1
Auditor General		234		0.1
Privy Council Office		211		0.1
Information Canada		166		0.1
Canadian Radio Television Commission		164		0.1
National Energy Board		146		0.1
Insurance		144		0.1
Public Service Staff Relations Board		81		
Solicitor General		60		
Governor-General's Secretary		39		
Tariff Board		29		
Immigration Appeal Board		28		
Chief Electoral Officer		17		
Commissioner of Official Languages		13		
Tax Appeal Board		12		
International Joint Commission		8		
Others*	5,884	—	2.9	—
TOTAL	199,720	198,701	100	100

*For 1969, departments or agencies with fewer than 900 employees are included in this total.

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS
ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
 selon le ministère ou l'organisme (septembre 1969 et décembre 1970)

Ministère ou organisme	Nombre d'employés		% du nombre total d'employés	
	1969	1970	1969	1970
Postes	39,412	39,753	19.7	20.0
Défense nationale	32,723	31,648	16.4	15.9
Transports	16,193	16,548	8.1	8.3
Revenu national	15,972	15,980	8.0	8.0
Affaires des anciens combattants	11,246	10,318	5.6	5.2
Agriculture	10,091	8,857	5.1	4.5
Main-d'oeuvre et Immigration	8,368	8,037	4.2	4.0
Approvisionnements et Services	9,142	7,919	4.6	4.0
Travaux publics	7,866	7,021	3.9	3.5
Santé nationale et Bien-être social	6,147	6,581	3.1	3.3
Affaires indiennes et Nord canadien	7,082	7,175	3.5	3.6
Service pénitentiaire canadien	4,463	4,643	2.2	2.3
Énergie, Mines et Ressources	4,628	4,602	2.3	2.3
Commission d'assurance-chômage	4,410	4,399	2.3	2.2
Pêches et Forêts	3,476	4,236	1.7	2.1
Bureau fédéral de la statistique	2,877	3,172	1.4	1.6
Affaires extérieures	2,178	2,139	1.1	1.0
Industrie et Commerce	2,015	1,960	1.0	1.0
Gendarmerie royale du Canada (civils)	1,893	1,885	0.9	0.9
Expansion économique régionale		1,443		0.7
Consommation et Corporations	1,513	1,411	0.8	0.7
Commission de la Fonction publique	1,223	1,188	0.6	0.6
Secrétariat d'État	918	1,154	0.5	0.6
Communications		1,141		0.6
Travail		645		0.3
Justice		530		0.3
Conseil du Trésor		461		0.2
Agence canadienne de dev. international		492		0.2
Commission canadienne des transports		410		0.2
Finances		380		0.2
Commission nat. des libérations cond.		361		0.2
Musées nationaux du Canada		312		0.2
Archives publiques		309		0.2
Bibliothèque nationale		239		0.1
Bureau de l'auditeur général		234		0.1
Bureau du Conseil privé		211		0.1
Information Canada		166		0.1
Conseil de la radio-télévision canadienne		164		0.1
Office national de l'énergie		146		0.1
Assurances		144		0.1
Commission des relations de travail dans la F.p.		81		
Solliciteur général		60		
Secrétariat du gouverneur général		39		
Commission du tarif		29		
Commission d'appel de l'immigration		28		
Directeur général des élections		17		
Commissaire aux langues officielles		13		
Commission d'appel de l'impôt		12		
Commission mixte internationale		8		
Autres*	5,884	—	2.9	—
TOTAL	199,720	198,701	100	100

*Pour 1969, les ministères ou organismes ayant moins de 900 employés sont inclus dans ce total.

Appendix E

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY AGE GROUP
AND SEX AS OF SEPTEMBER 1969 AND DECEMBER 1970**

Age Group	All Employees				Male				Female			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970
Under 20	2,396	3,159	1.2	1.6	900	1,143	.6	.8	1,496	2,016	2.7	3.6
20-24	20,834	21,916	10.4	11.0	10,489	11,256	7.3	7.9	10,345	10,660	18.5	19.1
25-29	19,051	20,010	9.5	10.1	13,534	14,184	9.4	9.9	5,517	5,826	9.8	10.4
30-34	17,778	17,525	8.9	8.8	13,473	13,356	9.4	9.3	4,305	4,169	7.7	7.5
35-39	18,535	18,460	9.3	9.3	14,245	14,070	9.9	9.8	4,290	4,390	7.7	7.9
40-44	21,111	20,267	10.6	10.2	15,419	14,898	10.7	10.4	5,692	5,369	10.7	9.6
45-49	32,448	31,037	16.2	15.6	24,729	23,526	17.2	16.5	7,719	7,511	13.8	13.4
50-54	29,846	30,143	14.9	15.2	22,844	23,240	15.9	16.3	7,002	6,903	12.5	12.4
55-59	22,606	23,109	11.3	11.6	16,917	17,427	11.8	12.2	5,689	5,682	10.2	10.2
60-64	12,934	12,320	6.5	6.2	9,587	9,198	6.7	6.4	3,347	3,122	6.0	5.6
65 and over	1,832	755	.9	.4	1,341	542	.8	.4	491	213	.9	.4
Age not Recorded	349	—	.2	—	263	—	.2	—	86	—	.2	—
Total, All Age Groups . .	199,720	198,701	100	100	143,741	142,840	100	100	55,979	55,861	100	100

Annexe E

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PAR GROUPE D'ÂGE ET SELON LE SEXE (SEPTEMBRE 1969 ET DÉCEMBRE 1970)**

Groupe d'âge	Ensemble des employés				Hommes				Femmes			
	Nombre		% du total		Nombre		% du total		Nombre		% du total	
	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970	1969	1970
19 et moins	2,396	3,159	1.2	1.6	900	1,143	.6	.8	1,496	2,016	2.7	3.6
20-24	20,834	21,916	10.4	11.0	10,489	11,256	7.3	7.9	10,345	10,660	18.5	19.1
25-29	19,051	20,010	9.5	10.1	13,534	14,184	9.4	9.9	5,517	5,826	9.8	10.4
30-34	17,778	17,525	8.9	8.8	13,473	13,356	9.4	9.3	4,305	4,169	7.7	7.5
35-39	18,535	18,460	9.3	9.3	14,245	14,070	9.9	9.8	4,290	4,390	7.7	7.9
40-44	21,111	20,267	10.6	10.2	15,419	14,898	10.7	10.4	5,692	5,369	10.7	9.6
45-49	32,448	31,037	16.2	15.6	24,729	23,526	17.2	16.5	7,719	7,511	13.8	13.4
50-54	29,846	30,143	14.9	15.2	22,844	23,240	15.9	16.3	7,002	6,903	12.5	12.4
55-59	22,606	23,109	11.3	11.6	16,917	17,427	11.8	12.2	5,689	5,682	10.2	10.2
60-64	12,934	12,320	6.5	6.2	9,587	9,198	6.7	6.4	3,347	3,122	6.0	5.6
65 et plus	1,832	755	.9	.4	1,341	542	.8	.4	491	213	.9	.4
Âge non consigné	349	—	.2	—	263	—	.2	—	86	—	.2	—
Total pr tous les gr. d'âge	199,720	198,701	100	100	143,741	142,840	100	100	55,979	55,861	100	100

Appendix F

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT
BY SALARY GROUP AS OF SEPTEMBER 1969 AND DECEMBER 1970

Salary Group	Number of Employees		% of Total Employees	
	1969	1970	1969	1970
under \$ 2,000	197	251	0.1	0.2
2,000- 2,499	12	18	—	—
2,500- 2,999	832	39	0.4	—
3,000- 3,499	7,905	2,643	3.5	1.3
3,500- 3,999	8,589	7,690	4.3	3.9
4,000- 4,499	12,430	7,312	6.2	3.7
4,500- 4,999	17,408	17,545	8.7	8.8
5,000- 5,499	14,252	14,048	7.1	7.1
5,500- 5,999	22,420	17,883	11.2	9.0
6,000- 6,499	24,876	26,010	12.5	13.1
6,500- 6,999	21,575	25,215	10.8	12.7
7,000- 7,499	9,076	12,319	4.5	6.2
7,500- 7,999	9,517	12,041	4.8	6.1
8,000- 8,499	6,330	5,961	3.2	3.0
8,500- 8,999	4,847	7,710	2.4	3.9
9,000- 9,499	4,341	5,464	2.2	2.8
9,500- 9,999	4,464	3,279	2.2	1.7
10,000-10,999	5,598	9,617	2.8	4.8
11,000-11,999	4,370	4,650	2.2	2.3
12,000-12,999	2,566	4,371	1.3	2.2
13,000-13,999	2,491	3,140	1.2	1.6
14,000-14,999	1,374	2,683	.7	1.4
15,000-15,999	1,339	1,967	.7	1.0
16,000-16,999	847	1,172	.4	.6
17,000-17,999	702	1,193	.4	.6
18,000-18,999	720	1,036	.4	.5
19,000-19,999	340	815	.2	.4
20,000-20,999	1,286*	499	.6	.3
21,000-21,999	—	576	—	.3
22,000-22,999	—	458	—	.2
23,000-23,999	—	340	—	.2
24,000-24,999	—	239	—	.1
25,000-25,999	—	179	—	.1
Others**	9,016	339	4.5	.2
TOTAL	199,720	198,701	100.0	100.0

* For 1969, this represents \$20,000 and over.

** Salary breakdown unavailable at time of publication.

Annexe F

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PAR GROUPE DE TRAITEMENT (SEPTEMBRE 1969 et DÉCEMBRE 1970)**

Groupe de traitement	Nombre d'employés		% du nombre total d'employés	
	1969	1970	1969	1970
Moins de \$ 2,000	197	251	0.1	0.2
2,000 – 2,499	12	18	—	—
2,500 – 2,999	832	39	0.4	—
3,000 – 3,499	7,905	2,643	3.5	1.3
3,500 – 3,999	8,589	7,690	4.3	3.9
4,000 – 4,499	12,430	7,312	6.2	3.7
4,500 – 4,999	17,408	17,545	8.7	8.8
5,000 – 5,499	14,252	14,048	7.1	7.1
5,500 – 5,999	22,420	17,883	11.2	9.0
6,000 – 6,499	24,876	26,010	12.5	13.1
6,500 – 6,999	21,575	25,215	10.8	12.7
7,000 – 7,499	9,076	12,319	4.5	6.2
7,500 – 7,999	9,517	12,041	4.8	6.1
8,000 – 8,499	6,330	5,961	3.2	3.0
8,500 – 8,999	4,847	7,710	2.4	3.9
9,000 – 9,499	4,341	5,464	2.2	2.8
9,500 – 9,999	4,464	3,279	2.2	1.7
10,000 – 10,999	5,598	9,617	2.8	4.8
11,000 – 11,999	4,370	4,650	2.2	2.3
12,000 – 12,999	2,566	4,371	1.3	2.2
13,000 – 13,999	2,491	3,140	1.2	1.6
14,000 – 14,999	1,374	2,683	.7	1.4
15,000 – 15,999	1,339	1,967	.7	1.0
16,000 – 16,999	847	1,172	.4	.6
17,000 – 17,999	702	1,193	.4	.6
18,000 – 18,999	720	1,036	.4	.5
19,000 – 19,999	340	815	.2	.4
20,000 – 20,999	1,286	499	.6	.3
21,000 – 21,999	—	576	—	.3
22,000 – 22,999	—	458	—	.2
23,000 – 23,999	—	340	—	.2
24,000 – 24,999	—	239	—	.1
25,000 – 25,999	—	179	—	.1
Autres**	9,016	339	4.5	.2
TOTAL	199,720	198,701	100%	100%

* Pour 1969, cela représente \$20,000 et plus.

** Chiffre non disponible au moment d'aller sous presse.

Appendix G

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE
EMPLOYMENT ACT BY DEPARTMENT AND CATEGORY
AS OF DECEMBER 1970**

Department or Agency	Executive	Science & Profes- sional	Admin & Foreign Service	Technical	Admin Support	Opera- tional	Total
Post Office	19	34	1,312	55	1,679	36,654	39,753
National Defence	19	619	1,077	2,100	8,807	19,026	31,648
Transport	31	1,091	1,103	6,391	2,709	5,223	16,548
Veterans Affairs	5	1,729	742	281	2,607	4,954	10,318
Agriculture	10	1,877	286	2,999	1,519	2,166	8,857
National Revenue — Taxation	18	1,234	3,425	9	3,915	51	8,652
Manpower & Immigration	22	119	4,505	8	3,311	72	8,037
Supply & Services	38	236	1,555	48	4,540	1,502	7,919
National Revenue — Customs & Excise	17	450	1,354	8	5,409	90	7,328
Public Works	22	395	507	585	924	4,588	7,021
National Health and Welfare	22	1,741	663	503	2,462	1,190	6,581
Indian Affairs and Northern Development	22	1,940	1,152	296	1,191	2,574	7,175
Can. Pen. Service	2	142	427	23	573	3,476	4,643
Energy, Mines and Resources	18	1,097	282	1,676	836	693	4,602
Unemployment Insurance Commission	6	9	1,358	6	2,997	23	4,399
Fisheries and Forestry	17	956	252	1,461	705	845	4,236
Dominion Bureau of Statistics	9	476	545	272	1,856	14	3,172
External Affairs	8	18	672	95	1,159	187	2,139
Industry, Trade and Commerce	29	69	993	26	821	22	1,960
Royal Canadian Mounted Police (Civilian)	0	1	27	9	1,447	401	1,885
Regional Economic Expansion	20	164	242	277	342	398	1,443
Consumer and Corporate Affairs	9	222	213	389	556	22	1,411
Public Service Commission	15	443	333	25	364	8	1,188
Secretary of State	12	2	723	2	409	6	1,154
Communications	9	139	112	454	302	125	1,141
Labour	8	58	216	19	335	9	645
Justice	2	238	27	14	232	17	530
Treasury Board	52	6	216	0	182	5	461
Canadian International Development	11	12	189	4	272	4	492
Canadian Transport Commission	6	83	83	37	201	0	410
Finance	22	90	56	9	198	5	380
National Parole Board	1	2	185	1	172	0	361
National Museums of Canada	3	73	29	58	86	63	312
Privy Council Office	10	10	34	2	132	23	211
Public Archives	1	58	40	21	158	31	309
Auditor General	1	133	69	0	28	3	234
National Library	2	79	4	8	142	4	239
Canadian Radio Television Commission	0	8	61	4	91	0	164
National Energy Board	1	50	19	15	60	1	146
Insurance	5	17	59	0	63	0	144
Information Canada	3	3	41	4	103	12	166
Public Service Staff Relations Board	4	3	28	1	45	0	81
Solicitor General	3	2	25	0	28	2	60
Governor-General's Secretary	0	0	3	0	19	17	39
Immigration Appeal Board	2	0	8	0	18	0	28
Tariff Board	0	7	1	2	19	0	29
Tax Appeal Board	0	0	1	0	11	0	12
Chief Electoral Officer	0	0	5	0	7	5	17
International Joint Commission	1	1	1	1	4	0	8
Commissioner of Official Languages	1	0	5	0	7	0	13
TOTAL	538	16,136	25,265	18,198	54,053	84,511	198,701

Annexe G

**RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI
DANS LA FONCTION PUBLIQUE SELON LE MINISTÈRE ET
LA CATÉGORIE D'EMPLOI (DÉCEMBRE 1970)**

Ministère ou organisme	Direction	Scient. & Profes- sionnelle	Admin & service extérieur	Technique	Soutien adm.	Exploi- tation	Total
Postes	19	34	1,312	55	1,679	36,654	39,753
Défense nationale	19	619	1,077	2,100	8,807	19,026	31,648
Transports	31	1,091	1,103	6,391	2,709	5,223	16,548
Affaires des anciens combattants	5	1,729	742	281	2,607	4,954	10,318
Agriculture	10	1,877	286	2,999	1,519	2,166	8,857
Revenu national, impôt	18	1,234	3,425	9	3,915	51	8,652
Main-d'oeuvre et Immigration	22	119	4,505	8	3,311	72	8,037
Approvisionnements et Services	38	236	1,555	48	4,540	1,502	7,919
Revenu national, douanes et accise	17	450	1,354	8	5,409	90	7,328
Travaux publics	22	395	507	585	924	4,588	7,021
Santé nationale et Bien-être social	22	1,741	663	503	2,462	1,190	6,581
Affaires indiennes et Nord canadien	22	1,940	1,152	296	1,191	2,574	7,175
Service pénitentiaire canadien	2	142	427	23	573	3,476	4,643
Énergie, Mines et Ressources	18	1,097	282	1,676	836	693	4,602
Commission d'assurance-chômage	6	9	1,358	6	2,997	23	4,399
Pêches et Forêts	17	956	252	1,461	705	845	4,236
Bureau fédéral de la statistique	9	476	545	272	1,856	14	3,172
Affaires extérieures	8	18	672	95	1,159	187	2,139
Industrie et Commerce	29	69	993	26	821	22	1,960
Gendarmerie royale du Canada (civils).	0	1	27	9	1,447	401	1,885
Expansion économique régionale	20	164	242	277	342	398	1,443
Consommation et Corporations	9	222	213	389	556	22	1,411
Commission de la Fonction publique	15	443	333	25	364	8	1,188
Secrétariat d'État	12	2	723	2	409	6	1,154
Communications	9	139	112	454	302	125	1,141
Travail	8	58	216	19	335	9	645
Justice	2	238	27	14	232	17	530
Conseil du Trésor	52	6	216	0	182	5	461
Agence canadienne de dev. international	11	12	189	4	272	4	492
Commission canadienne des transports	6	83	83	37	201	0	410
Finances	22	90	56	9	198	5	380
Commission nat. des libérations cond.	1	2	185	1	172	0	361
Musées nationaux du Canada	3	73	29	58	86	63	312
Bureau du Conseil privé	10	10	34	2	132	23	211
Archives publiques	1	58	40	21	158	31	309
Bureau de l'auditeur général	1	133	69	0	28	3	234
Bibliothèque nationale	2	79	4	8	142	4	239
Conseil de la radio-télévision canadienne	0	8	61	4	91	0	164
Office national de l'énergie	1	50	19	15	60	1	146
Assurances	5	17	59	0	63	0	144
Information Canada	3	3	41	4	103	12	166
Com. des relations de travail dans la F.p.	4	3	28	1	45	0	81
Solliciteur général	3	2	25	0	28	2	60
Secrétariat du gouverneur général	0	0	3	0	19	17	39
Commission d'appel de l'immigration	2	0	8	0	18	0	28
Commission du tarif	0	7	1	2	19	0	29
Commission d'appel de l'impôt	0	0	1	0	11	0	12
Directeur général des élections	0	0	5	0	7	5	17
Commission mixte internationale	1	1	1	1	4	0	8
Commissaire aux langues officielles	1	0	5	0	7	0	13
TOTAL	538	16,136	25,265	18,198	54,053	84,511	198,701

**EXTENT AND STATUS OF
DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY
1968 - 1969 - 1970**

	Effective Date of Delegation of Administrative Support Category			Effective Date of Delegation of Operational Category			Effective Date of Delegation of Administrative and Foreign Service Category	
	1968	1969	1970	1968	1969	1970	1969	1970
DEPARTMENTS								
Agriculture	May 20			May 10			Jun 1	Aug 1 (Ext)
Auditor General	Dec 16			Mar 29				
Canadian International Development Agency		Apr 1						
Canadian Transport Commission		Jul 3					Jul 3	
Chief Electoral Officer	Dec 16			Apr 4				
Consumer and Corporate Affairs		Jan 15		Apr 8			Jul 1	
Dominion Bureau of Statistics		Mar 1		Apr 1				Aug 7 (Ext)*
Energy, Mines and Resources		Jan 21		Apr 25			Jul 1	Nov 6 (Ext)
External Affairs		Feb 15		Mar 27				May 1
Finance			Jun 1	Aug 13				Jun 1
Fisheries and Forestry		Jul 1			Jul 1		Aug 1	Aug 4 (Ext)
Governor General's Secretary				Apr 8				
Indian Affairs and Northern Development	Dec 16			May 7				Jan 1
Industry, Trade and Commerce		Apr 1		Mar 25				Apr 1
Labour	Dec 16			Apr 2			Jul 1	Oct 8 (Ext)
Manpower and Immigration	Dec 16			May 28			Jun 1	Sep 16 (Ext)
National Defence	Dec 16			Jul 19			Jun 1	
National Energy Board	Dec 16			Jul 18				
National Health and Welfare			Jun 1	Jul 2			Jul 1	
National Library	Dec 16			Apr 22				
National Museums				Mar 26			Jul 2	
National Revenue (Customs and and Excise)		Aug 1		May 9			Aug 1	Aug 21 (Ext)
National Revenue (Taxation)	May 27			Apr 17			Jun 1	Jul 17 (Ext)
Post Office	May 28			Apr 8			Sep 1	
Privy Council		Aug 1		Mar 28			Aug 1	
Public Archives	Dec 16			Apr 22			Jul 1	
Public Service Commission	Apr 1			Apr 1			Jun 1	Jun 17 (Ext)
Public Works	Dec 16			Jun 5				
Regional Economic Expansion		Mar 24						
Royal Canadian Mounted Police				May 2				
Secretary of State		Jan 7					Jul 2	Oct 16 (Ext)
Immigration Appeal Board			Jun 17					Jun 17
Solicitor General		Jan 7			Jan 7			Dec 9 (Ext)
Supply and Services	Dec 31			Apr 1				Feb 2
Transport	May 20			Apr 18			Nov 1	Nov 3 (Ext)
Unemployment Insurance Commission	Dec 16			Apr 9			Jun 2	Oct 7 (Ext)
Veterans Affairs	May 24			May 3			Sep 15	Jul 27 (Ext)
Treasury Board								Jun 1

*Initial Authority dated January 1, 1970

(Ext) Delegation of authority extended to higher levels or other types of appointment.

CALENDRIER DE LA DÉLÉGATION DES POUVOIRS EN MATIÈRE DE DOTATION EN PERSONNEL 1968 - 1969 - 1970

	Date d'entrée en vigueur de la délégation (Catégorie du soutien administratif)			Date d'entrée en vigueur de la délégation (Catégorie de l'exploitation)			Date d'entrée en vigueur de la délégation (Catégorie administrative et du service extérieur)	
	1968	1969	1970	1968	1969	1970	1969	1970
MINISTÈRES								
Affaires des anciens combattants	24 mai			3 mai			15 sept.	27 juil. (Ext.)
Affaires extérieures		15 févr.		27 mars				1 ^{er} mai
Affaires indiennes et Nord canadien	16 déc.			7 mai				1 ^{er} janv.
Agence canadienne de dév. international		1 ^{er} avr.						
Agriculture	20 mai			10 mai			1 ^{er} juin	1 ^{er} août (Ext.)
Approvisionnements et Services	31 déc.			1 ^{er} avr.				2 févr.
Archives publiques	16 déc.			22 avr.			1 ^{er} juil.	
Bibliothèque nationale	16 déc.			22 avr.				
Bureau de l'auditeur général	16 déc.			29 mars				
Bureau du directeur-général des élections	16 déc.			4 avr.				
Bureau fédéral de la statistique		1 ^{er} mars		1 ^{er} avr.				7 août (Ext.)*
Commission canadienne des transports		3 juil.					3 juil.	
Commission d'appel de l'immigration			17 juin					17 juin
Commission d'assurance-chômage	16 déc.			9 avr.			2 juin	7 oct. (Ext.)
Commission de la Fonction publique	1 ^{er} avr.			1 ^{er} avr.			1 ^{er} juin	17 juin (Ext.)
Conseil du Trésor								1 ^{er} juin
Conseil privé		1 ^{er} août		28 mars			1 ^{er} août	
Consommation et Corporations		15 janv.		8 avr.			1 ^{er} juil.	
Défense nationale	16 déc.			19 juil.			1 ^{er} juin	
Énergie, Mines et Ressources		21 janv.		25 avr.			1 ^{er} juil.	6 nov. (Ext.)
Expansion économique régionale		24 mars						
Finances			1 ^{er} juin	13 août				1 ^{er} juin
Gendarmerie royale du Canada				2 mai				
Industrie et Commerce		1 ^{er} avr.		25 mars				1 ^{er} avr.
Main-d'oeuvre et Immigration	16 déc.			28 mai			1 ^{er} juin	16 sept. (Ext.)
Musées nationaux				26 mars			2 juil.	
Office national de l'énergie	16 déc.			18 juil.				
Pêches et Forêts		1 ^{er} juil.			1 ^{er} juil.		1 ^{er} août	4 août (Ext.)
Postes	28 mai			8 avr.			1 ^{er} sept.	
Revenu national, douanes et accise		1 ^{er} août		9 mai			1 ^{er} août	21 août (Ext.)
Revenu national, impôt	27 mai			17 avr.			1 ^{er} juin	17 juil. (Ext.)
Santé nationale et Bien-être social			1 ^{er} juin	2 juil.			1 ^{er} juil.	
Secrétariat d'Etat		7 janv.					2 juil.	16 oct. (Ext.)
Secrétariat du Gouverneur général				8 avr.				
Solliciteur général		7 janv.			7 janv.			9 déc. (Ext.)
Transports	20 mai			18 avr.			1 ^{er} nov.	3 nov. (Ext.)
Travail	16 déc.			2 avr.			1 ^{er} juil.	8 oct. (Ext.)
Travaux publics	16 déc.			5 juin				

*Pouvoirs initiaux datés du 1^{er} janvier 1970.

(Ext.) : Extension de la délégation des pouvoirs à des niveaux plus élevés ou d'autres types de nominations.

Appendix I

**DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS IN PROMOTION COMPETITIONS
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1970**

Departments	No. of Comps. Appealed	Comps. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dis- missed	With- drawn by Appel- lant
Agriculture	23	8	30	10	13	7
Can. Govt. Printing Bur.	2		3		3	
Can. Int. Dev. Agency	4		6		1	5
Can. Pen. Service	36	16	62	27	30	5
Can. Transp. Comm.	4	1	7	4		3
Communications	4		4		1	3
Con. & Corp. Affairs	3	1	3	1	1	1
Dom. Bur. of Statistics	11	5	11	5	6	
Energy, Mines & Res.	10	4	11	5	4	2
External Affairs	13	1	22	1	17	4
Fisheries & Forestry	6		7		4	3
Various Govt. Depts.	5	3	9	5	3	1
Immigration Appeal Board	2		2		1	1
Ind. Aff. & Nor. Dev.	17	3	19	3	14	2
Ind. Trade & Commerce	9	1	18	3	12	3
Labour	3	1	3	1	2	
Manpower & Immigration	39	12	63	20	33	10
National Defence	38	9	64	17	41	6
Nat. Energy Board	2	1	3	2	1	
Nat. Health & Welfare	26	7	41	7	31	3
National Library	1	1	1	1		
Nat. Parole Board	4		5		4	1
Nat. Revenue (C & E)	48	14	100	43	51	6
Nat. Revenue (Tax.)	54	10	103	28	60	15
Post Office	117	37	211	65	128	18
Public Archives	2	1	3	1	1	1
Pub. Service Comm.	5		6		4	2
Public Works	10	5	12	5	7	
Reg. Econ. Expansion	3	1	3	1	1	1
R.C.M.P.	7	2	8	3	4	1
Secretary of State	5	4	12	7	5	
Solicitor General	2	2	5	5		
Supply & Services	19	3	26	6	18	2
Transport	95	27	149	43	74	32
Treasury Board	2		2		1	1
U.I.C.	15	5	22	7	11	4
Veterans Affairs	6	2	6	2	3	1
TOTALS	652	187	1062	328	590	144

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS AVEC CONCOURS
SELON LE MINISTÈRE (1970)**

Ministères	Nombre de concours où il y a eu des appels	Nombre de concours où des appels ont été maintenus	Nombre d'appellants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Agriculture	23	8	30	10	13	7
Approvisionnements et Services	19	3	26	6	18	2
Affaires des anciens combattants	6	2	6	2	3	1
Affaires extérieures	13	1	22	1	17	4
Affaires indiennes et Nord canadien	17	3	19	3	14	2
Agence canadienne de dév. international	4		6		1	5
Archives publiques	2	1	3	1	1	1
Bibliothèque nationale	1	1	1	1		
Bureau fédéral de la statistique	11	5	11	5	6	
Commission canadienne des transports	4	1	7	4		3
Commission d'appel de l'immigration	2		2		1	1
Commission d'assurance-chômage	15	5	22	7	11	4
Commission de la Fonction publique	5		6		4	2
Commission nat. des libérations cond.	4		5		4	1
Communications	4		4		1	3
Conseil du Trésor	2		2		1	1
Consommation et Corporations	3	1	3	1	1	1
Défense nationale	38	9	64	17	41	6
Divers ministères de l'État	5	3	9	5	3	1
Énergie, Mines et Ressources	10	4	11	5	4	2
Expansion économique régionale	3	1	3	1	1	1
Gendarmerie royale du Canada	7	2	8	3	4	1
Imprimerie du gouvernement canadien	2		3		3	
Industrie et Commerce	9	1	18	3	12	3
Main-d'oeuvre et Immigration	39	12	63	20	33	10
Office national de l'énergie	2	1	3	2	1	
Pêches et Forêts	6		7		4	3
Postes	117	37	211	65	128	18
Revenu national, douanes et accise	48	14	100	43	51	6
Revenu national, impôt	54	10	103	28	60	15
Santé nationale et Bien-être social	26	7	41	7	31	3
Secrétariat d'État	5	4	12	7	5	
Service pénitentiaire canadien	36	16	62	27	30	5
Solliciteur général	2	2	5	5		
Transports	95	27	149	43	74	32
Travail	3	1	3	1	2	
Travaux publics	10	5	12	5	7	
TOTAL	652	187	1062	328	590	144

Appendix J

**DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1970**

Departments	No. of Prom. Without Comp. Appealed	Prom. Without Comp. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dis- missed	With- drawn by Ap- pellant
Agriculture	4	1	14	1	9	4
Can. Int'l. Dev. Agency	1	1	2	1		1
Can. Pen. Service	5	3	7	4	3	
Can. Transp. Comm.	3	2	6	4	2	
Communications	2		3		2	1
Con. & Corp. Affairs	2	1	4	1		3
Dom. Bur. of Statistics	8	1	8	1	7	
Energy, Mines & Res.	8	2	19	2	15	2
Fisheries & Forestry	1		1		1	
Ind. Aff. & Nor. Dev.	17	6	19	7	10	2
Industry, Trade & Comm.	2	1	2	1		1
Labour	3	3	3	3		
Manpower & Immigration	7	7	15	14	1	
National Defence	13	2	16	5	6	5
Nat. Health & Welfare	5		12		12	
Nat. Revenue (C & E)	11	2	19	2	13	4
Nat. Revenue (Tax.)	9	8	9	8		1
Post Office	22	15	44	34	5	5
Public Archives	1		1			1
Pub. Service Comm.	6		6		6	
Public Works	10	2	17	2	7	8
Reg. Econ. Expansion	3	3	6	6		
R.C.M.P.	1	1	1	1		
Secretary of State	1	1	1	1		
Supply & Services	12	2	13	2	5	6
Transport	32	8	46	19	15	12
Treasury Board	1		1		1	
U.I.C.	5	1	6	1	5	
Veterans Affairs	6	3	7	4	3	
TOTALS	201	76	308	124	128	56

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS
SELON LE MINISTÈRE (1970)**

Ministères ou organismes	Nombre d'appels concernant des promotions sans concours	Nombre d'appels maintenus concernant des promotions avec concours	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Affaires des anciens combattants	6	3	7	4	3	
Affaires indiennes et Nord canadien	17	6	19	7	10	2
Agence canadienne de dév. international	1	1	2	1		1
Agriculture	4	1	14	1	9	4
Approvisionnements et Services	12	2	13	2	5	6
Archives publiques	1		1			1
Bureau fédéral de la statistique	8	1	8	1	7	
Commission canadienne des transports	3	2	6	4	2	
Commission d'assurance-chômage	5	1	6	1	5	
Commission de la Fonction publique	6		6		6	
Communications	2		3		2	1
Conseil du Trésor	1		1		1	
Consommation et Corporations	2	1	4	1		3
Défense nationale	13	2	16	5	6	5
Énergie, Mines et Ressources	8	2	19	2	15	2
Expansion économique régionale	3	3	6	6		
Gendarmerie royale du Canada	1	1	1	1		
Industrie et Commerce	2	1	2	1		1
Main-d'oeuvre et Immigration	7	7	15	14	1	
Pêches et Forêts	1		1		1	
Postes	22	15	44	34	5	5
Revenu national, Douanes et accise	11	2	19	2	13	4
Revenu national, Impôt	9	8	9	8		1
Santé nationale et Bien-être social	5		12		12	
Secrétariat d'État	1	1	1	1		
Service pénitentiaire canadien	5	3	7	4	3	
Transports	32	8	46	19	15	12
Travail	3	3	3	3		
Travaux publics	10	2	17	2	7	8
TOTAL	201	76	308	124	128	56

Appendix K

APPEALS AGAINST APPOINTMENTS FROM WITHIN THE SERVICE — 1970

Departments	Comps. With NO Appeals	Comps. With Appeals	Selections For Prom. Without Comp. And NO Appeals	Selections For Prom. Without Comp. With Appeals
Agriculture	172	23	177	4
Auditor General	4			
Canadian Govt. Printing Bureau	8	2	8	
Canadian Int'l. Dev. Agency	11	4	60	1
Canadian Penitentiary Service	99	36	30	5
Canadian Radio-TV Commission	13		23	
Canadian Transport Commission	38	4	20	3
Chief Electoral Officer	1			
Commissioner of Official Languages			1	
Communications	39	4	55	2
Consumer & Corporate Affairs	59	3	56	2
Dominion Bureau of Statistics	276	11	291	8
Energy, Mines & Resources	107	10	322	8
External Affairs	30	13	26	
Finance	6		45	
Fisheries & Forestry	76	6	83	1
Various Government Depts.	2	5		
Immigration Appeal Board		2		
Indian Affairs & Nor. Dev.	150	17	327	17
Industry, Trade & Commerce	40	9	166	2
Information Canada			1	
Insurance			3	
Justice	11		33	
Labour	38	3	28	3
Manpower & Immigration	213	39	118	7
National Defence	332	38	354	13
National Energy Board	1	2	13	
National Health & Welfare	148	26	248	5
National Library	17	1	13	
National Parole Board	23	4	7	
National Revenue (C & E)	222	48	151	11
National Revenue (Tax.)	434	54	175	9
Post Office	632	117	308	22
Privy Council	2		29	
Public Archives	15	2	15	1
Public Service Commission	10	5	130	6
Public Serv. Staff Rel. Bd.			14	
Public Works	111	10	161	10
Regional Economic Expansion	32	3	95	3
Royal Can. Mounted Police	41	7	19	1
Secretary of State	19	5	90	1
Solicitor General	2	2	16	
Supply & Services	117	19	498	12
Tariff Board	1		4	
Transport	471	95	682	32
Treasury Board	8	2	68	1
Unemployment Insurance Comm.	121	15	277	5
Veterans Affairs	119	6	68	6
TOTALS	4,271	652	5,308	201

Annexe K

APPELS DE NOMINATIONS PARMI LES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE (1970)

Ministères ou organismes	Concours sans appels	Concours avec appels	Sélections pour prom. sans concours (sans appels)	Sélections pour prom. sans concours (avec appels)
Affaires des anciens combattants	119	6	68	6
Affaires extérieures	30	13	26	
Affaires indiennes et Nord canadien	150	17	327	17
Agence canadienne de dév. international	11	4	60	1
Agriculture	172	23	177	4
Approvisionnement et Services	117	19	498	12
Archives publiques	15	2	15	1
Assurances			3	
Bibliothèque nationale	17	1	13	
Bureau de l'auditeur général	4			
Bureau du directeur général des élections	1			
Bureau fédéral de la statistique	276	11	291	8
Commissaire aux langues officielles			1	
Commission canadienne des transports	38	4	20	3
Commission d'appel de l'immigration		2		
Commission d'assurance-chômage	121	15	277	5
Commission de la Fonction publique	10	5	130	6
Commission des relations de travail dans la F.P.			14	
Commission du tarif	1		4	
Commission nationale des libérations cond.	23	4	7	
Communications	39	4	55	2
Conseil de la radio-télévision canadienne	13		23	
Conseil du Trésor	8	2	68	1
Conseil privé	2		29	
Consommation et Corporations	59	3	56	2
Défense nationale	332	38	354	13
Divers ministères de l'État	2	5		
Énergie, Mines et Ressources	107	10	322	8
Expansion économique régionale	32	3	95	3
Finances	6		45	
Gendarmerie royale du Canada	41	7	19	1
Imprimerie du gouvernement canadien	8	2	8	
Industrie et Commerce	40	9	166	2
Information Canada			1	
Justice	11		33	
Main-d'œuvre et Immigration	213	39	118	7
Office national de l'énergie	1	2	13	
Pêches et Forêts	76	6	83	1
Postes	632	117	308	22
Revenu national, Douanes et accise	222	48	151	11
Revenu national, Impôt	434	54	175	9
Santé nationale et Bien-être social	148	26	248	5
Secrétariat d'État	19	5	90	1
Service pénitentiaire canadien	99	36	30	5
Solliciteur général	2	2	16	
Transports	471	95	682	32
Travail	38	3	28	3
Travaux publics	111	10	161	10
TOTAL	4,271	652	5,308	201

Appendix L

APPEALS UNDER SECTION 31 OF THE ACT
TABLE SHOWING DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF
APPEALS AGAINST RELEASE
COMPLETED DURING 1970

Departments	No. of Appeals	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Dominion Bureau of Statistics.	2	2	—	—
Indian Affairs & Nor. Development	2	—	2	—
Justice	1	—	—	1
Labour	1	—	1	—
Manpower and Immigration	1	—	1	—
National Defence	7	3	4	—
National Health & Welfare	1	—	1	—
National Revenue (Taxation)	2	—	2	—
Post Office	14	6	7	1
Public Archives	1	1	—	—
Public Works	1	—	—	1
Supply & Services	1	—	—	1
Transport	4	1	3	—
Unemployment Insurance Commission	1	—	1	—
Veterans Affairs	1	—	1	—
TOTALS	40	13	23	4

TABLE SHOWING DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF
APPEALS AGAINST DEMOTION
COMPLETED DURING 1970

Departments	No. of Appeals	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
Fisheries & Forestry	1	1	—	—
Manpower & Immigration	1	—	1	—
Post Office	3	1	2	—
Public Works	2	—	1	1
TOTALS	7	2	4	1

APPELS AUX TERMES DE L'ARTICLE 31 DE LA LOI

RÉPARTITION DES APPELS DE RENVOIS

SELON LE MINISTÈRE (1970)

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Affaires des anciens combattants	1	—	1	—
Affaires indiennes et du Nord canadien . . .	2	—	2	—
Approvisionnements et Services	1	—	—	1
Archives publiques.	1	1	—	—
Bureau fédéral de la statistique	2	2	—	—
Commission d'assurance-chômage.	1	—	1	—
Défense nationale.	7	3	4	—
Justice.	1	—	—	1
Main-d'oeuvre et Immigration	1	—	1	—
Postes	14	6	7	1
Revenu national, Impôt	2	—	2	—
Santé nationale et Bien-être social	1	—	1	—
Transports	4	1	3	—
Travail.	1	—	1	—
Travaux publics	1	—	—	1
TOTAL	40	13	23	4

RÉPARTITION DES APPELS DE RÉTROGRADATIONS

SELON LE MINISTÈRE (1970)

Ministères	Nombre d'appels	Maintenus	Rejetés	Retirés
Main-d'oeuvre et Immigration	1	—	1	—
Pêches et Forêts	1	1	—	—
Postes	3	1	2	—
Travaux publics	2	—	1	1
TOTAL	7	2	4	1

Appendix M

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS IN PROMOTION COMPETITIONS COMPLETED DURING 1970

Month	No. of Comps. Appealed	Comps. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
January	51	15	76	18	48	10
February	48	16	69	31	27	11
March	39	13	58	21	25	12
April	49	14	110	30	73	7
May	54	20	90	37	43	10
June	57	14	89	25	53	11
July	49	9	78	14	55	9
August	62	17	106	41	48	17
September	70	16	115	28	65	22
October	53	10	76	15	51	10
November	60	22	93	33	45	15
December	60	21	102	35	57	10
TOTALS	652	187	1,062	328	590	144

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS AVEC CONCOURS
SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1970**

Mois	Nombre de concours où il y a eu des appels	Nombre de concours où des appels ont été maintenus	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Janvier	51	15	76	18	48	10
Février	48	16	69	31	27	11
Mars	39	13	58	21	25	12
Avril	49	14	110	30	73	7
Mai	54	20	90	37	43	10
Juin	57	14	89	25	53	11
Juillet	49	9	78	14	55	9
Août	62	17	106	41	48	17
Septembre	70	16	115	28	65	22
Octobre	53	10	76	15	51	10
Novembre	60	22	93	33	45	15
Décembre	60	21	102	35	57	10
TOTAL	652	187	1,062	328	590	144

Appendix N

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION
COMPLETED DURING 1970

Month	No. of Prom. Without Comp. Appealed	Prom. Without Comp. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
January	15	10	21	15	5	1
February	11	2	11	2	5	4
March	10	4	12	5	5	2
April	14	6	32	8	17	7
May	15	4	17	6	4	7
June	25	15	59	37	12	10
July	9	2	18	3	15	
August	24	8	30	8	16	6
September	15	4	21	7	10	4
October	11	2	18	2	10	6
November	23	4	30	6	19	5
December	29	15	39	25	10	4
TOTALS	201	76	308	124	128	56

**RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS
SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1970**

Mois	Nombre d'appels concernant des promo- tions sans concours	Nombre d'appels maintenus con- cernant des promotions avec concours	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Janvier	15	10	21	15	5	1
Février	11	2	11	2	5	4
Mars	10	4	12	5	5	2
Avril	14	6	32	8	17	7
Mai	15	4	17	6	4	7
Juin	25	15	59	37	12	10
Juillet	9	2	18	3	15	
Août	24	8	30	8	16	6
Septembre	15	4	21	7	10	4
Octobre	11	2	18	2	10	6
Novembre	23	4	30	6	19	5
Décembre	29	15	39	25	10	4
TOTAL	201	76	308	124	128	56

Appendix O

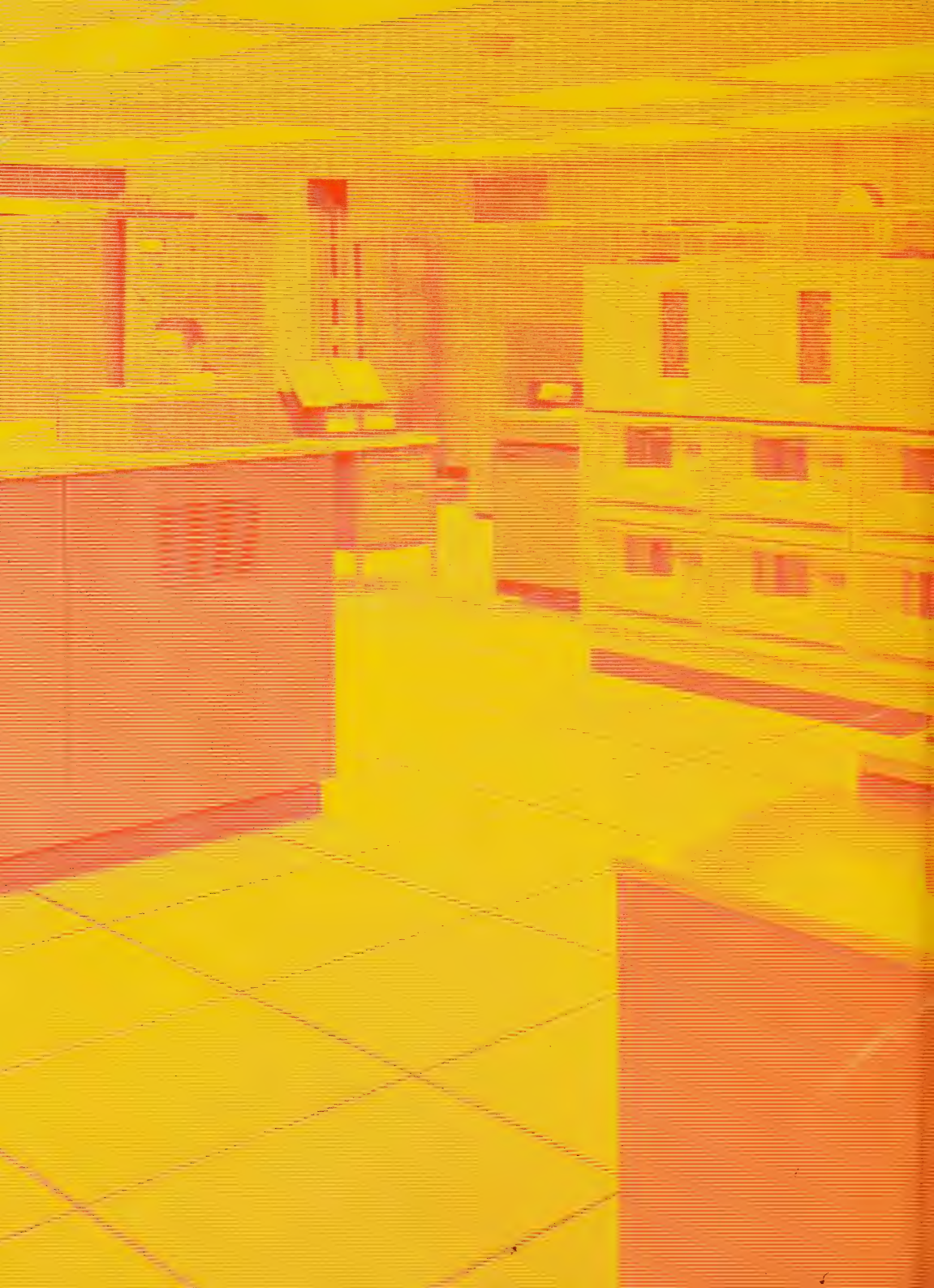
**BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS AGAINST APPOINTMENTS
FROM WITHIN THE SERVICE – 1970**

Month	Comps. With No Appeals	Comps. With Appeals	Selections for Prom. Without Comp. and No Appeals	Selections for Prom. Without Comp. With Appeals
January	260	51	305	15
February	294	48	354	11
March	338	39	462	10
April	331	49	419	14
May	392	54	491	15
June	418	57	433	25
July	422	49	452	9
August	301	62	378	24
September	334	70	401	15
October	351	53	534	11
November	415	60	550	23
December	415	60	529	29
TOTALS	4,271	652	5,308	201

Annexe O

**APPELS DE NOMINATIONS PARMI LES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1970**

Mois	Concours sans appels	Concours avec appels	Sélections pour prom. sans concours (sans appels)	Sélections pour prom. sans concours (avec appels)
Janvier	260	51	305	15
Février	294	48	354	11
Mars	338	39	462	10
Avril	331	49	419	14
Mai	392	54	491	15
Juin	418	57	433	25
Juillet	422	49	452	9
Août	301	62	378	24
Septembre	334	70	401	15
Octobre	351	53	534	11
Novembre	415	60	550	23
Décembre	415	60	529	29
TOTAL	4,271	652	5,308	201



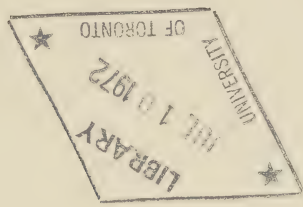
1 CS
-A55



Public Service
Canada

Fonction publique
Canada

Government
Publications



Annual Report

1971

77
105

ANNUAL REPORT 1971

PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA

Table of Contents

	Page
THE YEAR IN REVIEW	1
STAFFING THE PUBLIC SERVICE	5
APPEALS	17
BILINGUALISM IN THE PUBLIC SERVICE	21
STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING IN THE PUBLIC SERVICE	27
AWARDS	31
EQUAL OPPORTUNITY FOR WOMEN	33
POLITICAL INVOLVEMENT	35
ACKNOWLEDGEMENT	35
APPENDICES	37



The year in review

Patronage is a word we haven't heard much of lately. The role of the Commission, among other things, is to keep politics out of public service appointments and base them solely on merit. This has been the practice since 1918.

Because the merit concept was originally designed to eliminate patronage, it has tended to develop a sacred cowishness of its own. Tamper with it, suggest that it evolve to meet changing values and conditions, and there are those who would see in the change a return to less honest times.

But the Commission has been taking a longer look at the concept of merit in recent years. To be sure, it has given us a top quality public service and one which Canada and Canadians are proud of. But the existing application of the merit system has failed in one respect. It has not given us a representative public service. In the past, the service has been dominated by English-speaking males. There are indications that this dominance exercises a subtle if unintended discrimination against other groups competing for jobs and careers in Canada's public service. French-speaking Canadians are under-represented, although a little less so now than a few years ago. Women in the higher ranks are virtually non-existent. And there have been few programs in the past to encourage Native peoples to share in the work of the public service.

A growing feeling has been that the merit system in the past has been applied too narrowly and that equality of opportunity for these groups has been lacking.

The question we have been asking ourselves recently is this: Is a public service that does not fully represent the people it serves the best possible public service? And if not, how can we ensure that there is true equality of opportunity for all peoples when it comes to being considered for appointment or promotion in the public service?

The answer may be found in a dynamic concept of merit, one which is able to adapt to the real conditions and the changing values of society at large. It is this philosophy that lies behind the recent introduction of special recruitment programs for French-speaking Canadians, of programs aimed at improving the opportunities for female public servants, and our newly-launched Native employment program. It is a preoccupation we will be increasingly facing in the future.

• • • • •

During 1971, there was a modest increase in the number of appointments to the public service. The process of further delegation, which the Commission began in the early sixties, was halted in mid-year. Delegation allows departments to make their own appointments under certain conditions and the moratorium was to allow a review of the process to date. Details of the review and its recommendations are included in the chapter "*Staffing the Public Service*".

During the year, the Commission continued to make progress in manpower planning. In collaboration with the Treasury Board's Personnel Policy Branch, the new approaches to manpower planning will effect the career development of public servants in several occupational categories.

During 1971, the size of the public service increased by 2.25 per cent to 203,182.

• • • • •

Measurable success is beginning to be achieved in the Commission's language training efforts for public servants. For the first time, in 1971, detailed statistics became available—statistics that show that the program is "on target" in almost all areas of endeavour. The chapter "*Bilingualism in the Public Service*" provides amplification on these and other facets of the Commission's role in developing a functionally bilingual public service by 1975.

• • • • •

Public servants and their departments are taking increasing advantage of the Commission's staff development and training programs. 1971 was a record year in terms of the number of courses offered by the Commission and in terms of the number of public servants enrolled.

• • • • •

The appeals machinery, established under the 1967 Public Service Employment Act allows public servants to bring under investigation any staffing actions considered illegal or improper. Public servants are making greater use of the appeals system, as outlined in the chapter "*Appeals*". After four years of operation in its present format the appeals system enjoys increasing confidence from public servants.

• • • • •

And finally, 1971 was a year in which the Commission took an inward glance. A management conference in the Spring gave the opportunity for a realistic appraisal of the Commission's internal management and organization structure. One of the results of the conference was to set up a program coordination and evaluation office which will explore ways to foster greater efficiency within the organization and to integrate the efforts of the branches within the Commission. By improving the Commission's own management and organization structure, it is hoped it will be able to respond even more readily in the future to the demands of its mandate.



Staffing the Public Service

Introduction

The prestige and capability of any organization is due to a number of factors but principal among them is the success with which it is able to attract and retain competent personnel at all levels and in all occupations.

In the public service, much of the task of ensuring this rests with the Staffing Branch of the Public Service Commission.

Successful staffing, too, depends on a great many factors. In the first place, the most talented and capable Canadians in all walks of life must be encouraged to join the public service as a first choice among career possibilities and this takes effort along many fronts. Then, machinery has to be established to ensure that the knowledge and ability of candidates can be successfully judged in order that the best candidate being considered for a position is the one who gets it.

Recruitment and selection are only part of the task, however. Once in the public service, employees must be allowed adequate and equal opportunity for promotion and career development. To this end, personnel inventories containing pertinent information on employees have been established, some with computer assistance, to ensure that public servants are considered for appropriate promotions or transfers.

Manpower planning, in collaboration with Treasury Board, is another preoccupation of the Staffing Branch as efforts continue to increase efficiency. During 1971, for example, new approaches to manpower planning were worked out for three occupational groups in the public service—the executive category, information services and personnel administration. As well as being involved in the day-to-day business of staffing the service, the Staffing Branch must also carry out planning, conduct research aimed at developing test

instruments, improving the “state of the art”, and ensuring that new techniques are adapted to the needs of public service and introduced where appropriate.

The public service is a big organization—it has more than 200,000 employees. It is also a complex organization—more than 40 departments and agencies, each with its own objectives, are staffed by the Commission. And the diverse programs of these departments and agencies require people skilled in almost all the trades, professions and specialist work activities that are practised in Canada.

The Staffing Branch’s organization reflects the size and complexity of the public service. Because about three-quarters of the public service employees work outside the National Capital region, the branch relies on its regional offices in Halifax, Montreal, Toronto, Ottawa, Winnipeg, Edmonton and Vancouver for important parts of the staffing activity that can best be done on a decentralized basis.

At its headquarters, the Commission provides staffing groups that specialize in families of occupations. The Bio-Physical Sciences Staffing Program, for example, deals with the staffing of professionals in the physical, chemical and biological sciences, including medical officers, dentists and veterinarians, as well as chemists, physicists and biologists engaged in both research and operational activities.

The Applied Science Program specializes in engineers, architects and other technical specialists, while the Social-Economic program deals with lawyers, economists, statisticians, sociologists and social workers.

All of these professional staffing programs are responsible for the associated technological and technical staff.

In addition, the Administrative Staffing Program has responsibility for the important Administrative and Foreign Service Category.

The Executive Staffing Program deals with the executive category—the most senior positions in the service.

In 1971, the total size of the public service increased about 2.25 per cent after remaining

relatively constant since 1967. As of December 31, 1971, there were 203,182 employees under the purview of the Public Service Employment Act, excluding seasonal and part-time employees. The increase, due to

Table 1
APPOINTMENTS TO THE EXECUTIVE CATEGORY

	1966	1967	1968	1969	1970	1971
From outside the Public Service	34	18	19	27	20	32
Interdepartmental						
Promotion	12	11	19	24	25	27
Lateral Transfer	9	11	21	21	24	18
Demotions	2			1		1
Departmental						
Promotion	88	51	73	58	91	91
Lateral Transfer	0	0	0	0	4	5
Demotions	0	0	0	0	0	1
Total appointments	145	91	132	131	164	175
% total appointments from outside	23%	20%	14%	21%	12%	18%
% movement between departments	16%	24%	31%	35%	30%	27%
% promoted within a department	61%	56%	55%	44%	56%	52%
% transfers within dept.	—	—	—	—	2%	3%

Table 2
EXECUTIVE CATEGORY
NUMBER OF APPOINTMENTS (By Level and Language)

Level and Language	1966	% of Total	1967	% of Total	1968	% of Total	1969	% of Total	1970	% of Total	1971	% of Total
SX 4					8	6.0	1	0.8	3	1.8	4	2.3
Bilingual:					4	3.1	0	0.0	1	0.6	1	0.6
Anglophone 1					3	2.3	0	0.0	0	0.0	1	0.6
Francophone 2					1	0.8	0	0.0	1	0.6	0	0.0
SX 3	18	12.4	18	19.8	16	12.1	18	13.7	28	17.1	24	13.7
Bilingual:	7	4.9	6	6.6	8	6.1	8	6.1	16	9.7	8	4.6
Anglophone 1	4	2.8	2	2.2	4	3.1	5	3.8	7	4.3	3	1.7
Francophone 2	3	2.1	4	4.4	4	3.1	3	2.3	9	5.4	5	2.9
SX 2	33	22.8	27	29.7	43	32.7	41	31.3	49	29.9	51	29.1
Bilingual:	7	4.9	5	5.5	13	9.9	13	9.9	9	5.4	20	11.4
Anglophone 1	3	2.1	2	2.2	6	4.6	10	7.6	5	3.0	12	6.8
Francophone 2	4	2.8	3	3.3	7	5.3	3	2.3	4	2.4	11	6.3
SX 1	94	64.8	46	50.5	65	49.2	71	54.2	83	50.9	96	54.9
Bilingual:	22	15.2	14	15.4	20	15.2	20	15.2	21	12.9	30	17.1
Anglophone 1	7	4.9	5	5.5	8	6.1	10	7.6	10	6.2	12	6.8
Francophone 2	15	10.3	9	9.9	12	9.1	10	7.6	11	6.7	18	10.3
TOTAL APPOINTMENTS	145	100.0	91	100.0	132	100.0	131	100.0	163	100.0	175	100.0
Bilingual:	36	24.9	25	27.5	45	34.0	41	31.2	47	29.0	59	33.7
Anglophone 1	14	9.7	9	9.9	21	15.9	25	19.0	22	13.5	24	13.7
Francophone 2	22	15.2	16	17.6	24	18.1	16	12.2	25	15.5	35	20.0

1) Appointees who claimed English as their preferred working language.

2) Appointees who claimed French as their preferred working language

expanding government programs and the formation of several new departments and agencies, resulted in a substantial increase in the number of appointments during the year.

Executive Staffing

The Executive Staffing Program is responsible for staffing the Executive Category and the most senior level of the Administrative and Foreign Service Category.

The movement toward bilingualism in the public service has required emphasis on recruitment of bilingual executives. In 1971, the percentage of bilingual appointments in the Executive Category increased to 34 per cent from 29 per cent in 1970. (See Table 2)

The proportion of executives who are appointed from the ranks of the public service, as opposed to being brought in from the outside has varied in the past seven years between 62 per cent and 88 per cent. In 1971, it was 70 per cent.

The demand for qualified executive talent in Canada exceeds the supply. The search for well-qualified executives outside the service is thus always difficult. The Executive Program maintains an inventory of qualified candidates

developed through personal and institutional contacts. Contacts established with potential candidates through the Commission's regional offices and through visits by senior staffing officers to major centres in Canada are other sources of inventory information.

Special projects undertaken by the Executive Program in 1971 include:

- a manpower planning and development program for senior executives, initiated in collaboration with Treasury Board.
- an executive interchange program whereby senior executives in the public service accept assignments in other sectors and vice versa. Under the program the senior officials have been assigned to assistant deputy minister or equivalent positions in provincial governments and Crown corporations. A number of assignments in both industry and the public service were identified for the 1972 interchange program.
- the coordination of public service appointments to international agencies.

Career Assignment Program

A major instrument for providing a long term solution to the problem of chronic

TABLE 3 — CAP COURSE AND ASSIGNMENT STATISTICS

Course	Total	On Course		Course only		On Assignment		Off Pro-gram	Assignment Actions		Off CAP		
		Public Servants	Private and other government sector	Public Servants	Private sector	Public Service	Private and other government sector		Home organization	Other federal sector	Other Government sector	Private sector	
Jan-Mar 71-1	37	35	2	2	0	32	2	1	15	17	0	2	1
Apr-June 71-2	31	26	5	4	1	26	0	—	8	18	0	0	0
Bilingual Sept-Dec 71-3	33	32	1	4	0	26	1	—	9	17	0	1	0
				(2 Assignments not yet finalized)							(2 Assignments not yet finalized)		
TOTAL	101	93	8	10	1	84	3	1	32	52	—	3	1
				(2 Assignments not yet finalized)							(2 Assignments not yet finalized)		

Table 4

UNIVERSITY RECRUITMENT

ADMINISTRATIVE TRAINEE AND FOREIGN AFFAIRS GROUPS	67-68	68-69	69-70	70-71	71-72
Number of applications accepted	5,994	5,759	2,415	3,879	6,994
Number appointed:	216	202	115	233	*
— anglophones ¹	155	140	78	175	*
— francophones ²	61	62	37	58	*
— female	—	—	—	51	*
— male	—	—	—	182	*
APPLIED SCIENCES GROUP					
Number of applications accepted	567	744	760	750	1,209
Number appointed:	79	62	58	76	*
— anglophones ¹	63	39	51	54	*
— francophones ²	16	23	7	22	*
— female	—	—	—	1	*
— male	—	—	—	75	*
BIO-PHYSICAL SCIENCES GROUP					
Number of applications accepted	1,385	1,440	1,292	1,009	1,010
Number appointed:	139	147	145	176	*
— anglophones ¹	123	116	110	143	*
— francophones ²	16	31	35	33	*
— female	—	—	—	15	*
— male	—	—	—	161	*
COMPUTER SYSTEMS ADMINISTRATION GROUP					
Number of applications accepted			169	350	519
Number appointed:			25	46	*
— anglophones ¹			22	35	*
— francophones ²			3	11	*
— female			—	11	*
— male			—	35	*
SOCIAL-ECONOMIC GROUP					
Number of applications accepted	792	776	536	443	797
Number appointed:	97	51	41	58	*
— anglophones ¹	83	34	33	42	*
— francophones ²	14	17	8	16	*
— female	—	—	—	5	*
— male	—	—	—	53	*
SPECIAL RECRUITMENT PROGRAM					
Number of applications accepted ³					*
Number appointed:				258	*
— anglophones ¹				0	*
— francophones ²				258	*
— female				45	*
— male				213	*
TOTALS					
Number of applications accepted	8,738	8,719	5,172	6,431	10,529
Number appointed:	531	462	389	847	*
— anglophones ¹	424	329	299	449	*
— francophones ²	107	133	90	398	*
— female	—	—	—	128	*
— male	—	—	—	719	*

1. Applicants who claimed to be English-speaking.
2. Applicants who claimed to be French-speaking.
3. Public Service Commission candidates inventory.

*Appointment figures resulting from the 1971-72 university recruitment were not complete at time of publication.

executive shortage in the public service is the Career Assignment Program, now in its fourth year of operation.

Under the program, public servants in middle management are identified for an intensive development course and series of assignments designed to give them the knowledge and skills required for executive positions as vacancies occur. Recently, the program has been extended to include participants from and assignments in other government sectors, international agencies and the private sector. In 1971, participation of the private sector doubled, with eight persons from outside on course.

In 1971, 101 nominees attended CAP management courses. Of these, 31 followed a bilingual course. Thirty-two participants were reassigned to their home department, 62 accepted assignments in other federal government departments and three were assigned to positions in the private sector. Often, participants accept more than one assignment to complete the program and, during the year, 60 participants were reassigned, two of whom went to postings in the private sector.

Educational Liaison

The higher ranks of tomorrow's public service will be filled in the main by those who are currently obtaining post-secondary education. Because of this, the Commission places a great deal of emphasis on maintaining continuing contact with the academic community, in order to keep both faculty and students aware of the opportunities within the public service for graduates.

Through its regional educational liaison officers (RELO'S) and staffing officers, the Commission was active on a number of fronts. It participated in the activities of the University and College Placement Association and in several university and community college curriculum committees. RELO'S and staffing officers lectured to political science classes at universities and publicized the opportunities for graduates through audio-visual presentations, recruitment literature and personal interviews.

University Recruitment

The 1971 university recruiting program attracted 10,529 applications, an increase of

63 per cent over 1970 and the highest number ever. While the depressed employment market certainly has had an effect on the number of graduates seeking careers with the public service, there is evidence that, perhaps because of the increased social commitment among students, graduates are finding the possibility of public service careers increasingly attractive.

For the Administrative Manpower Recruitment and Development Program (AMRDP), and for foreign service positions, the increase in number of applications was 80 per cent over the previous year.

Table 4 outlines university recruitment activities for the last five years.

Special Recruitment Program for French-speaking Graduates

During the course of the year, the Commission inaugurated a special campaign to recruit post-secondary school graduates who could work in French, in the light of the increased demand for French language capability from departments which are now required to provide services in English and French where necessary. The Cabinet authorized funds of \$2 million annually for the program and, in 1971, 258 French-speaking candidates were recruited.

TABLE 5 – SPECIAL RECRUITMENT PROGRAM FOR FRENCH-SPEAKING GRADUATES

PROGRAMS	NOMINATIONS
Administrative services and program administration.	88
Administrative manpower recruitment and development program	51
Applied Sciences	73
Bio-physical Sciences	27
Social-Economic	19
TOTAL:	258

As of December 1, 1971

University-Co-operative Program

The public service participates in the co-operative programs that provide alternating periods of work and study established by three universities and one community college. The students are appointed for four-month periods.

In 1971, 322 students from the Universities of Waterloo, Sherbrooke, Memorial and Mohawk College worked in the public service under these arrangements, of whom 55 were French-speaking. The number of participants was up from 245 in 1970.

For the first time, students from Mohawk College, a community college in Hamilton, Ontario, took part in the cooperative program with the public service, with four students being appointed.

Community College and CEGEP* Recruitment

Government departments continue to find that graduates of the community college and CEGEP make valuable members of their teams especially in the technical areas of operation.

Numbers recruited were, however, about a quarter lower in 1971 compared with 1970, with a total of 308 being appointed this year. The reduction is largely due to a decrease in

demand for community college and CEGEP graduates in the fields of accounting and agriculture. Table 6 details the result of the past four year's recruitment activities at these institutions.

*Collèges d'enseignement général et professionnel

Seminars series on research

To acquaint university faculty members with some of the research activities carried out within the public service, the Commission, through the Bio-Physical sciences staffing program, sponsored a series of seminars across the country. Nine speakers visited 10 universities to explain and answer questions on the scope and quality of public service research.

Summer Employment for Students

Each summer, the Commission recruits a number of students to work at "career-oriented" jobs. The purpose here is to employ

Table 6
COMMUNITY COLLEGE AND CEGEP RECRUITMENT

	1968			1969			1970			1971		
	Anglo- ¹ phones	Franco- ² phones	Total	Anglo- ¹ phones	Franco- ² phones	Total	Anglo- ¹ phones	Franco- ² phones	Total	Anglo- ¹ phones	Franco- ² phones	Total
BUSINESS												
Accounting	8	27	35	84	41	125	95	18	113	20	6	26
Administration	12	2	14	14	6	20	39	18	57	33	9	42
Computer	20	—	20	14	—	14	24	2	26	13	9	22
TECHNOLOGIES												
Architectural												
Naval	—	—	—	1	—	1	1	—	1	2	—	2
Engineering												
Electronics	44	16	60	64	27	91	65	22	87	41	38	79
Industrial	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	—
Mechanical	9	1	10	2	1	3	2	1	3	4	1	5
Survey	26	3	29	39	3	42	24	3	27	17	12	29
Cartography	—	—	—	—	—	—	—	—	—	17	2	19
BIO-PHYSICAL SC.												
Agriculture	—	—	—	—	—	—	24	31	55	6	6	12
Biology	4	1	5	4	5	9	—	—	—	5	1	6
Bio-chemistry	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	19	23
Chemistry	17	5	22	27	7	34	20	19	39	13	6	19
Food Technology	—	—	—	—	—	—	2	1	3	2	3	5
Forestry	17	—	17	3	—	3	6	—	6	5	—	5
Medical lab. technology	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Microbiology	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	1
Mineralogy	—	—	—	—	—	—	1	—	1	—	—	—
Physics	—	—	—	—	—	—	1	—	1	1	—	1
Resource management	—	—	—	8	—	8	7	—	7	7	1	8
Public health	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	2	3
TOTAL	157	56	212	260	90	350	312	115	427	193	115	308

¹ Applicants who claimed to be English-speaking

² Applicants who claimed to be French-speaking

students for the summer in occupational areas that draw on and make use of their academic training. A secondary purpose is to provide these students with a glimpse of the public service in hopes that they will be attracted to future and permanent careers.

A total of 3,910 university students were employed under the summer program, an increase of more than 70 per cent from 1970. In addition, 292 community college students were employed during Summer '71.

In addition, a total of 18,042 "non-career-oriented" Summer jobs were offered to students, under authority delegated by the Commission to departments. The Commission's guidelines required departments to use the Canada Manpower Centres to recruit students for this stream. Non-career-oriented jobs are usually clerical or manual occupations and do not necessarily draw on the student's academic training.

Work Introduction Program

This program is designed to bring community college, CEGEP and technological institute students into contact with the public service, and to familiarize departments with the knowledge and skills of today's graduate from these institutions.

Students in their final year are invited to spend one to two weeks as part of a work group in a federal government scientific establishment.

In 1971, the program was expanded to include all community colleges and technological institutes across Canada.

Examples of some Work Introduction Program projects:

- an entire community college class spent a week on the Great Lakes becoming

familiar with the work of the Department of Environment at Burlington, Ontario;

- commercial students at schools under the North York Board of Education were assigned to various federal government departments in Metropolitan Toronto for a week or two of orientation and to assist with work assignments.

Career Introduction Program

Under this program, university students in biological, life and physical sciences fields were nominated by their faculties to work with the public service in areas related to their studies. In 1971, 1437 students were given this career introduction opportunity, a 115 per cent increase from 1970. Thirteen departments participated.

Administrative Manpower Recruitment and Development Program (AMRDP)

Under the AMRDP plan, university recruits who meet the demanding selection criteria undertake a two-year program of developmental assignments and training designed to develop their potential as managers. The AMRDP intake from universities was 233 in 1971 compared with 115 the previous year. (See Table 4)

The program is also available to those public service employees in the administrative support, operational and technical occupational categories who can meet the same rigorous selection standards applied to university graduates. Once appointed under the program, these "internal" recruits receive the same development and training opportunities as do the university recruits. In 1971, 29 AMRDP candidates were recruited from within the public service.

Table 7
CAREER-ORIENTED SUMMER EMPLOYMENT FOR STUDENTS—1971

STAFFING PROGRAM	Males	Females	Anglophones ¹	Francophones ²	TOTAL
Administrative Trainee and Foreign Service	1,139	383	1,001	521	1,522
Bio-Physical Sc.	1,278	314	1,345	247	1,592
Applied Sciences	1,000	88	674	414	1,088
TOTAL	3,417	785	3,020	1,182	4,202

¹ Applicants who claimed to be English-speaking
² Applicants who claimed to be French-speaking

Recruitment Difficulties and Special Recruitment Programs

The formation of the new Department of the Environment and the Ministries of State for Urban Affairs and for Science and Technology created new demands for specialized qualifications, especially at the senior levels and notably in the fields of expertise required for pollution control, wildlife, and for the Arctic Pipeline study.

Two other new agencies—Information Canada and the Office of the Commissioner of Official Languages—required special staffing attention.

By law, Canadian citizens are given preference in public service appointments. Because of a shortage of Canadian talent in certain specialist areas, however, a small number of overseas recruitment campaigns are initiated from time to time. One such campaign, which enjoyed limited success, was carried out this year to secure medical doctors for the Department of National Health and Welfare. Because of the limited number of dentistry graduates in Canada willing to work in the North, it was necessary to recruit dentists in Great Britain and in the United States.

Although the supply of graduate economists continues to be good, the outside market failed to produce a sufficient number of qualified candidates in some specialized areas such as econometrics, mineral economics, resources and energy economics and at the Master's level in agricultural economics.

Despite special recruitment efforts, shortages were also experienced in the following occupations: senior librarians, historical researchers, social workers for isolated areas, psychologists, specialized senior positions in educational services, dental nurse therapists and dental hygienists for Canada's North, nurses, auditors, junior stenographers in the National Capital Region, medical doctors and veterinarians.

Considerable success was achieved in special recruitment campaigns to alleviate shortages in other occupational areas. These included: social science support personnel, engineers and architects, administrators, computer systems programmers, organization and methods officers, welfare and commerce personnel, purchasing and supply personnel,

purchasing and supply personnel, teachers and teachers' aides, air traffic controllers and operational personnel, ships' officers and pilots, technicians, technical inspectors, actuaries, classification and pay officers, scientific personnel in the biological and physical sciences and research managers.

Placement of Surplus Employees:

Each year, because of changing requirements, some employees are declared surplus to departmental needs. The Commission makes every effort to relocate these redundant employees in public service jobs consistent with their skills, abilities and interests.

Most of the 1971 lay-offs resulted from the closing of several defence establishments. During the year 513 employees were placed in alternate employment within three months after being declared surplus. In addition, 248 employees who had been laid off were re-appointed to the public service.

Native Employment Program

In November 1971, the Commission announced a special program to help resolve problems relating to the employment of Native people. The Commission has made it clear to the National Indian Brotherhood and to other organizations representing native people that it welcomes the participation of Indians as members of selection boards for positions involving the welfare of the Indian peoples. Indians serving on the boards do so on the understanding that they serve as individuals with special insights rather than as representatives of an organization, and that all members of selection boards have as their prime responsibility to ensure that selections are made in accordance with the merit principle.

Delegation of Staffing Authority

Before 1960, the Commission itself handled most of the work involved in making appointments to the public service. In recent years, however, many appointments have been made by individual departments under the process of delegated staffing authority that is provided for in the Public Service Employment Act of 1967.

On May 18, 1971, the Commission called a

halt to a further delegation of staffing authority and asked that a review be made of the entire arrangement. One reason for imposing the moratorium and mounting the review was that it was felt that a "stock-taking" of the program would be useful to thoroughly assess delegation to date. In addition, the bargaining agents had made strong representations to the Commission, expressing concern that the merit principle was being weakened by delegation.

A review team, led by a departmental director of personnel and consisting partly of Commission officers and partly of officers of other agencies, was established to:

- (a) Re-examine the original objectives of delegation of staffing authority and report on their relevance in the context of current personnel management practice;
- (b) Assess the effectiveness of the measures that were taken to achieve delegation;
- (c) Evaluate the quality of staffing under delegation;
- (d) Assess the degree of observance of the legal requirements in staffing under delegation;
- (e) Examine the effectiveness of monitoring and other mechanisms of staffing review by the Public Service Commission;
- (f) Report on the financial aspects of delegation;
- (g) Recommend an appropriate future course of action for delegation of staffing authority.

The team concluded that the Commission's approach to delegation was basically sound, but that several important changes in existing practices were required. Specifically, they recommended that:

1. The Public Service Commission retain staffing authority for the senior levels of the public service and for other levels from which senior personnel are normally drawn.
2. The Commission retain authority for post-secondary school recruitment and referral.
3. The Commission retain authority for recruitment and referral for outside appointments (except as provided in recommendations 6 and 7 below).
4. The Commission's decisions to delegate or withdraw delegated staffing authority for various groups be flexible.

5. The Commission should delegate its authority to a department only when the department has demonstrated its competence to administer that authority effectively and efficiently.
6. Complete staffing authority be delegated to departments which are sole employers of various occupational groups.
7. In delegating groups within the administrative support and operational occupational categories, the Commission use as its agent, when appropriate, the services of the Canada Manpower Centres for the recruitment and referral of outside appointments.

The Commission has accepted virtually all of the recommendations.

Worksharing

Worksharing, an arrangement whereby departments undertake part of the staffing process but leave to the Commission the actual authority to make appointments, has played an important role in staffing since the passage of the 1967 Public Service Employment Act.

During 1971, a new system of worksharing arrangements was inaugurated and by the end of the year, 29 departments had adopted it.

The delegation review team had called for an end to formal worksharing arrangements and this was under review by the end of the year.

Monitoring

As delegation of staffing authority has increased during the past few years, the Commission has stepped up its monitoring capability. Under the delegation scheme, monitoring is essential to ensure that proper staffing processes are maintained and that illegal or improper practices do not develop.

The Commission maintained wider and more frequent monitoring during the year, using computers to measure and process much of the monitoring information. The use of data processing for routine monitoring findings has left more time for a deeper analysis and resolution of controversial staffing issues.

Data Stream

Data Stream, the new computerized personnel inventory system, has been in operation about a year and a half. It has had a dramatic effect on the staffing process and provides quick access to information relevant to staffing decisions. Data Stream provides instant computerized access to the personnel data of more than 60,000 public servants in the executive, administrative and foreign service, scientific and professional, and technical occupations through a network of video and teletypewriter terminals.

Terminals are located at the Commission's headquarters and regional offices and at the offices of some major departments.

During 1971, 13,382 "conversations" were held through these terminals and 297,636 computer printouts were ordered for staffing purposes.

Data Stream has been designed as a flexible system that can be changed to meet new conditions or needs and during the past year of operation, for example, several significant changes have been implemented. Among them:

- The Data Stream "vocabulary" which is used by employees in completing their computer records has been reviewed and revised.
- Although Data Stream originally contained information only on current public service employees, a pilot project to include an inventory of applicants to the public service was inaugurated.
- Systems have been developed to validate the data in the system from other sources.

An Information Management Centre has been developed concurrently with Data Stream to provide a complete data processing and information capability for the Commission. The centre is currently planning specific improvements to Data Stream which include the capability of printing appropriate letters by computer, the replacement of teletypewriter terminals with video terminals and an expansion of consulting and training services.

In addition, the centre has developed several management and statistical reporting systems in a number of areas, has helped in

two language research projects, and provides computer assistance in other areas of Commission activity.

Legislation

A review of relevant public service legislation is being undertaken by the Commission. Under the review, the Commission is identifying those sections of the Public Service Employment Act of 1967 and Regulations which it feels should be changed to meet the demands of the "70's". Treasury Board, departments and bargaining agents have discussed the proposed changes and these will soon be forwarded to the government for study.

At the same time, the Commission has been studying with Treasury Board a long-term solution to problems encountered in acting appointments and the appointment of "term" employees.

Research

The Commission, through its Personnel Psychology Service and Research Centre carries out continuing research in the field of personnel management.

During 1971, the task of assessing candidates for positions which bear little resemblance to their present one was one project of the centre. A trial program has been developed and will begin operation in the Department of National Revenue (Customs and Excise) early in 1972. A similar program is being developed for middle-managers.

Another research project used Career Assignment Program (CAP) candidates as a means of obtaining test data. The aim of the project is to find better ways of career counselling by using test results to help a candidate plan his or her career development.

Other projects included:

- a study of the effectiveness of the air traffic controller selection tests;
- an evaluation of the Career Introduction Program;
- a study of the occupational progression of economists in the public service;
- a study of the use of sociologists in the public service;
- the use of Data Stream to identify training needs;

- a study of the turnover rate of engineering graduates within the public service;
- publication of two research reports on research scientists.

Selection Standards

Selection standards are created within the public service as a means to determine what qualifications are necessary to fill positions in each occupation and category. By now, standards are complete for most occupational groups and categories. During the year, a new approach to selection standards was being developed in collaboration with Treasury Board which would combine the production of selection standards with classification standards. The latter determines the level and hence the salary range of each position. Pilot projects in combining the two standards were launched in two occupational groups—Information Services and Personnel Administration.

Testing Second Language Capability

Since bilingualism has become a factor in judging candidates for some positions, the Commission is currently making efforts at

improving the techniques of testing the second language capability of candidates.

A special language knowledge examination, created for employees in the operational category, is currently in use. Other tests more suitable for other occupational categories have been used for some time and are being further developed on a continuing basis. A committee has also been set up to devise complementary means of evaluating language knowledge.

Because different positions in the public service require different levels of language knowledge, the Commission is developing more sophisticated methods of relating language requirements to the demands of different kinds of jobs.

Departmental Re-organization

About 1,000 employees of departments working outside Canada were integrated into the Department of External Affairs as of April 1, 1971, while 366 scientific employees of the Fisheries Research Board, previously outside of the public service, were absorbed by the Department of the Environment, and thereby became subject to the Public Service Employment Act.



Appeals

In an organization as large as the Public Service of Canada, with more than 200,000 employees, a system of safeguards must be provided to ensure that employees are treated equitably when decisions that affect their careers are made.

The public service appeals process is an important and integral part of this system. The rights of public servants under the appeals process are enshrined in two sections of the Public Service Employment Act.

Section 21 provides for the right of appeal against appointments made from within the public service, either by closed competition (restricted to the public service) or without competition. Section 31 provides for the right of appeal against a decision by a deputy head to recommend to the Commission that an employee be released or demoted for incompetence or incapacity.

These two sections of the act provide protection to public servants against illegal or unfair decisions in these areas.

Since the Public Service Employment Act came into force in 1967, public servants have continued to make increasing use of their right to appeal. During 1971, for example, 2,032 appeals were dealt with, compared with 1,263 in 1967. The reasons for the increase could be many. During the past few years, the Commission had delegated more of its authority to conduct competitions to individual departments and agencies and this may have had an effect. Staff associations, too, encourage employees to file appeals in cases where it is felt there is an injustice. Departmental reorganization, with its resulting changes in staff, often promote concern by employees over being bypassed in promotion competitions. In addition, there are signs of growing confidence in the appeals system among public servants.

At present, the reasons for the increase are

only speculative. But to obtain more precise information on the motivation of appellants, steps are being taken to have a professional analyst conduct the necessary statistical studies.

The appeals system is administered by the Appeals Branch. And while the branch is attached to the Commission, appeal boards are autonomous. Their decisions are not subject to further review by the Commission. If an appeal against an appointment is upheld, the proposed appointment is stopped and no appointment can be made without a new selection process and, along with it, another right of appeal. Similarly, in a case where an employee has appealed a demotion or release decision, the Commission cannot demote or release the employee if the appeal is allowed.

Under certain conditions, a decision by the appeal board can be challenged in a court of law. Since the passage of the 1967 Act, there have been three applications to have appeal board decisions quashed by the courts. Of the three, one was successful, one unsuccessful and a third partially successful. The latter was the first such case to come before the new Federal Court of Canada.

Each year, quite a few appeals are withdrawn before the hearing begins. During 1971, for example, 280 appeals were withdrawn before hearing dates were set. Some employees withdraw after receiving further information about their case. Others, however, withdraw only days before the hearing even after all pertinent information has been in their hands for a number of weeks.

Occasionally, a department will concede an appeal without a hearing. When this occurs, the appeal is automatically allowed. In 1971, there were 135 such cases.

The Appeals Branch continues to publish its quarterly review of "Selected Appeal Board Decisions" which is proving of con-

siderable value in highlighting particular issues resolved by appeal boards. Cases outlined in the quarterly are often referred to at the hearing of subsequent appeals and, while boards are not bound by precedent, they are expected to justify their decisions against those rendered in previous cases of a similar nature.

Of the 2,032 appeals dealt with during 1971, 1,984 were appeals against selections for promotion—including 1,455 appeals against selections made in closed competitions, 296 appeals against selections made for promotion without competition, and 233 appeals against selections made through inventory.

Of the 1,984 appeals against selection for promotion in the past year, 574 (29%) were allowed, compared with 33% in 1970.

The number of closed competitions (i.e. for promotion within the public service) held throughout the public service in 1971 was 6,343 (4,923 in 1970). In 805 of these competitions (12.7%) one or more appeals were filed. This is about the same as the percentage of competitions appealed during the previous year.

During the past year there were 4,526 selections for promotion without competition. Only 137 of these 4,526 selections (3.03%) were appealed. In addition, there were 2,972 selections made through inventory in 1971, of which 154 (5.2%) were appealed.

Five departments — Post Office, Manpower & Immigration, Transport, National Revenue (Taxation) and National Revenue (Customs & Excise) — have accounted for more than half the appeals filed against selections for promotion. This is mainly because of the large number of selection processes conducted by these departments.

In addition to the appeals against promotion, the Appeals Branch dealt with 43 appeals against decisions of deputy heads to recommend the release of employees for incompetence or incapacity in 1971. The number is about the same as the previous year. Thirteen of these appeals (30.2%) were allowed, as against 32.5% in 1970. There were also five appeals against the decisions of deputy heads to recommend the appointment of employees to lower grade positions for incompetence or incapacity. Only one was allowed. In 1970 there had been seven such appeals, two of which were allowed.

Of the 2,032 appeals dealt with in 1971, approximately 60% were heard in Ottawa and 40% in the field. As far as possible, the hearing is held at the centre where the appellant is located so that he or she might have an opportunity of being heard personally without the need to incur travelling expenses.

All appeal board hearings are now open except in special cases where the general public must be excluded for reasons of security.



Bilingualism in the Public Service

In recent annual reports, the Commission has viewed the progress in its bilingualization program in generally optimistic tones. But 1971 was a particularly significant milestone in the Commission's efforts to create a functionally bilingual public service by 1975.

It was significant for several reasons. First, statistics drawn at the end of the year showed without a doubt that the program was achieving measurable successes in virtually all areas of activity and effort. These will be detailed in later paragraphs. Second, the year marked the opening of *Dialogue Canada*, a major development in the Commission's efforts to provide the best possible language training to the many public servants enrolled in courses. Third, 1971 marked the first year that students from the public service language training courses began to emerge in quantity at the end of the language training pipeline. Many critics of the language training program pointed out that, despite a considerable amount of money spent on creating second language capability among public servants, few actual graduates could be counted. But they failed to take into account the following factors: first, that intensive language training

began only in 1968; second, that depending both on the amount of time that the students devote to the second language and the degree of fluency at which they aim, they may take from two to four years to become functionally bilingual. Some students therefore have an acceptable knowledge of the second language without having "graduated" and in terms of quantity, graduates who take three years to become bilingual can only be expected to emerge this year.

Two years ago, the Commission looked ahead at what efforts and what results would be required to create a functionally bilingual public service by 1975. To prepare a realistic and proper forecast, interim bilingual target dates were established, beginning in 1971. The degree of bilingualism required for each target date was to be achieved through language training and through recruitment.

The first interim target year was 1971 and year-end statistics compiled through the Commission's computer showed that it was over target in every occupational category except one — the executive category.

Table 1 details the results:

Table I

PERCENTAGE OF BILINGUAL EMPLOYEES IN BILINGUAL DISTRICTS:*

Category	Actual % as of 1971	Target 1971	Target 1975
Executive	31.5	40	60
Administrative & Foreign Service	31.6	30	50
Scientific & Professional	20.3	10	15
Technical	20.2	10	15
Administrative Support	25.7	25	35
Operational	11.1	10	15

*Pending an official declaration of bilingual districts, the Commission's designation of bilingual districts are those as defined in the Public Service Commission Staffing Manual.

The Commission's move to create a functionally bilingual public service is carried out on two major fronts. First, through language training and second, through greater efforts at trying to recruit French-speaking Canadians to the public service. Increasingly, departments are demanding personnel with French-speaking capability since their services to the public are required in both languages at the National Capital and at bilingual districts. Also, the creation of French language units in many departments has increased the demand for French language capability.

The efforts and successes of the bilingualization program have begun to have an effect on the character of the public service as a whole. French is increasingly heard and used in offices, meetings and in correspondence. The creation of French language units, far from creating unilingual ghettos as some had feared, are providing greater opportunities for French speaking public servants to work in a French milieu.

And the once common criticism that, for French-speaking Canadians, the public service was an alien institution is less frequently heard.

Dialogue Canada

When the Commission first got into the business of language training, there was no ready-made French language course in Canada that met the particular needs of Canadian public servants.

After studying several existing courses, however, the Commission finally chose *Voix et Images de France*, an audio-visual method in which the elements of the French language were exposed through the daily antics of a mythical Parisian family – the Thibaut's.

It was a good course, but there were some shortcomings. For one, it was entirely based on the European context to which few Canadian public servants could relate.

Because of this, the Commission decided to create its own French language training course. The result, formally inaugurated in the fall of 1971, is *Dialogue Canada*, a totally new course which uses the French Canadian culture for its teaching experiences.

As with VIF, the basic approach involves situational episodes which expose the student to increasingly more difficult elements of syntax and vocabulary. Again, the technique is audio-visual but in *Dialogue Canada*, each episode emphasizes the known and the familiar, such as the Quebec carnival, Montreal airport or a sugar bush.

Students learn, orally at first, through listening and speaking. In higher levels of training, a greater emphasis is placed on mastering the written elements of the language. At the advanced levels, students are encouraged to participate in many elements of French Canadian culture through literature, motion pictures, lectures and the theatre.

The ultimate success of *Dialogue Canada* will not be known until the first graduates from the new course appear in about two or three years. But the signs so far are encouraging. In its development and implementation, the latest concepts in language training have been incorporated. And its promise has been re-enforced by the fact that other language training institutions throughout the world have displayed an interest in *Dialogue Canada* and are anxious to incorporate many of its features in their own programs.

Enrolment and Facilities

During 1971, the Commission continued to expand its language training capabilities in an effort to meet the demand for bilingual staff from departments both in the National Capital region and at bilingual districts across Canada.

By the end of 1971, 181 classrooms were in operation, up from 142 in 1970. The largest language training complex is the Ottawa Language Centre which, by the end of 1971, was making use of seven pavilions and 126 classrooms and can currently handle about 1,250 students at a time.

As far as possible, classrooms are designed to be small and intimate with no more than 10 or 12 students per class. These small classes allow teachers to devote more time to individual attention and provide the students

with greater opportunities for participating in group discussions.

In the past two years, the Commission has consolidated a number of smaller language schools around the National Capital region into the Ottawa Language Centre.

The effect of such a large number of students along with almost 300 teachers at one physical location is to create a sort of working model of bilingualism and biculturalism. Through daily contact, both students and teachers benefit from the intermingling of cultures which is an important, if intangible part of the process of learning a second language. It has long been recognized that if a student can be exposed to the culture corresponding to the language he or she is learning, motivation increases and with it, the chances of ultimate success. The bicultural atmosphere of the Commission's language training facilities encourages this process.

At another location in Ottawa, the emphasis is on overcoming special language training problems through the development of a variety of specialized means. Here, private courses are given as well as programmed learning courses which can be tailored in terms of learning speed and effort to the individual needs of the student. The building also houses a consulting and a testing service.

Language schools are also in operation at Hull, Quebec City, Montreal and, newly-opened in the fall of 1971, in Winnipeg.

The Montreal and Hull schools are now undertaking night classes which have answered the needs of some students.

An agreement with the Government of Ontario has made it possible for federal public servants to follow French courses operated by Ontario in Toronto. In exchange, the Commission offers similar courses to Ontario public servants at Ottawa.

New arrangements have also made it possible for public servants in the West to follow intensive language training courses at Edmonton and at Banff. Courses in Eastern Canada are being offered at Moncton with plans underway to open a Halifax school in the near future.

During 1971, total registrations reached 6,563. Of this number, 5,798 registered in

French courses while 765 registered in English language courses.

Tables 2, 3 and 4 give further enrolment details.

English Curriculum Development

Parelleling developments and improvements in French language training methods and courses, significant advances have also been made in developing more effective English training curricula.

During 1971, for example:

- A study of the syntax of 10,000 spoken English sentences was undertaken following a similar study in French during 1970. The data from the study is proving valuable both in the development of new courses and in the measurement of student progress.
- Another study project, this one to develop a way to measure different levels of language usage in different situations, was also undertaken. Studies in administrative writing, formal and informal spoken English have been carried out and early results have already had an impact on the study of language and in course development.

The courses and programs developed by the Language Bureau both in English and French, are receiving considerable attention from other institutions engaged in language training. Much of the material built up by the Language Bureau is now being requested by provincial departments of education for trial and use in schools, community colleges, universities and elsewhere.

Special Programs:

- Plans were being developed in 1971 to inaugurate a special program for senior public servants who often find it difficult, because of demands on their time, to attend regular courses. The program offers a greater choice of courses, and intensive training of longer duration where possible.

Table II
FRENCH AND ENGLISH LANGUAGE COURSES

Breakdown of students, by course, instruction level,
and sex at the end of 1970-71 academic year.

	SEX	LEVEL					TOTAL
		1	2	3	4	Have completed 4	
French Language Course	Male	2,616	1,473	517	251	119	4,976
	Female	384	231	120	60	27	822
	Total	3,000	1,704	637	311	146	5,798
English Language Course	Male	30	155	172	166	70	593
	Female	2	50	65	42	13	172
	Total	32	205	237	208	83	765
Total male		2,646	1,628	689	417	189	5,569
Total female		386	281	185	102	40	994
Grand total		3,032	1,909	874	519	229	6,563

Table III
French language course
Breakdown of students by regions, instruction level,
and sex at the end of 1970-71 academic year.

REGION	SEX	LEVEL					TOTAL
		1	2	3	4	Have completed 4	
National Capital Region	Male	2,358	1,264	441	243	119	4,425
	Female	355	199	112	59	27	752
	Total	2,713	1,463	553	302	146	5,177
Other regions	Male	258	209	76	8	—	551
	Female	29	32	8	1	—	70
	Total	287	241	84	9	—	621
Grand Total		3,000	1,704	637	311	146	5,798

Table IV
English language course
Breakdown of students by region, instruction level,
and sex at the end of 1970-71 academic year.

REGION	SEX	LEVEL					TOTAL
		1	2	3	4	Have completed 4	
National Capital Region	Male	12	41	66	92	51	262
	Female	—	15	38	26	9	88
	Total	12	56	104	118	60	350
Other regions	Male	18	114	106	74	19	331
	Female	2	35	27	16	4	84
	Total	20	149	133	90	23	415
Grand Total		32	205	237	208	83	765

- The Language Bureau helped to recruit and train language teachers and to provide overall supervision to a language teaching program within the department of National Defence. To this end, the bureau posted a special advisor to work with the Director General of Bilingualism and Biculturalism within that department.
- One of the early problems encountered by the Language Bureau was that of retention. Often, students who had completed intensive sessions found that there was no easy way to use and build on their growing knowledge of the second language in the office environment. Several steps are currently being taken to solve the retention problem. The creation of French language units now permits more French to be spoken and used routinely within departments. Language training is continually placing more emphasis on vocabulary that the public servant uses daily in the conduct of his or her work. In addition, a system of monitors within departments has been set up to provide regular and continuing discussion in the second language with a total of some 3,000 public servants between their language training sessions. Although the program is still being evaluated, it promises to go a long way toward maintaining and improving the language capability of public servants between their formal training sessions.
- The Language Bureau has also developed several specific programs and courses to respond to the needs of students with specific learning problems. Among them: traditional courses that stress grammar or writing; programmed courses on tape which the student can follow at home and which are valuable to those less adapted to learning in groups; a course which emphasizes the development of reading or specific writing skills for those with pronunciation problems; and others. These courses, some of which are experimental, are backed by a consulting service to help advise students with particular concerns. Last year, it provided service to about 700 students.
- An experiment to provide second language training to the wives of parliamentarians and senior public servants

was continued in 1971 through an agreement with "Alliance française". A total of 170 students took part.

- Some public servants, either because of their work location or for other reasons cannot easily follow regular language training. However in many cases, they can enrol at commercial language schools and are reimbursed if these courses have been evaluated and approved by the Language Bureau.

Bicultural Development

Since 1966, 144 senior public servants, both French-speaking and English-speaking, have taken advantage of a special bicultural development program which is administered by the Commission.

Under the program the participants, along with their families, spend 12 months residing either at Ste-Foy, a suburb of Quebec City if English, or Toronto if French. During this period, they continue to perfect their mastery of the second language and are encouraged to participate in either the English or French cultural milieu.

During 1971, for example, the program at Quebec City included a series of 85 seminars covering various cultural aspects of French Canada, a program of personal study at the University of Laval, part time work either with the provincial government or the private sector, regular excursions to learn more about the region, and advanced language training.

The Toronto program is similar, although there, the participants tend to devote more time to professional development in English, rather than concentrating on part-time work.

The success of the program is made possible through the cooperation of provincial and municipal agencies, of the University of Laval and of the Universities of Toronto and York.

Eighteen senior English-speaking public servants and their families participated in the bicultural development program at Quebec while eight French speaking public servants took advantage of the program at Toronto. Next year, the French speaking participants will be able to choose among other English speaking cultural centres as well as Toronto.



Staff Development and Training in the Public Service

The Public Service Commission is the federal government's central agency for the training and development of public servants. Through its Bureau of Staff Development and Training, it runs courses for participants from all departments and agencies, conducts research, and carries out consultative work in response to requests from departments and agencies.

During 1971, the Bureau was faced by a considerable increase in demand for places on its courses and for consultative help. The number of participants enrolled in central courses increased by more than 30 per cent and the number of requests for consultative advice and assistance exceeded 100.

Two new training centres were opened to accommodate the larger number of courses which increased to a total of 137 last year from a total of 79 in 1970.

The great majority of students taking BSDT courses work in the National Capital region. In 1971, however, courses were also conducted in Edmonton and Halifax as a forerunner of an expansion which will eventually allow public servants in major cities across Canada to take courses on or near their home ground. This will give greater access to training and development opportunities being offered by the Bureau, and it will materially reduce the costs of accommodation and travel for these students. In addition, the Bureau will benefit from the use of education specialists in these cities instead of having to rely largely on resources based in or near Ottawa.

New this Year

The year saw an important addition to the range of programs run by the Bureau when the first part of a three-part electronic data processing program was launched. The prime purpose of this program is to raise the general

level of competence of public servants who work with computers and to bridge the communications gap between the expert and the non-technical user of computer facilities.

An expected result of the program will be an improvement in the management of computer facilities and better value from the millions of dollars which have been invested in machinery and staff.

The first part of the electronic data processing program is for managers who have responsibilities for computer activities. It aims, among other things, to remove the mystique of the machine so that the manager can make the decisions which are rightfully his or hers, not those of the technical expert.

The second part of the program will begin in 1972 and is for systems analysts and programmers. The final part, still in the developmental stage, is designed for computer operators.

Development work was done on another new program providing two types of courses: one for senior secretaries and another for office support staff. The program is part of a campaign to help female public servants to realize their potential. (See chapter on Equal Opportunity for Women).

The course for senior secretaries focuses on their role in the management team and how they can make it more interesting and meaningful. The second course is designed to help office support staff — an occupational area with a great number of women employees — to obtain the skills they need to qualify for jobs in administrative positions.

During 1971, the Bureau also took steps to provide more courses in the French language. As a result, the number of programs adapted for use by French-speaking employees was increased from one to nine. Two bilingual programs were also operated; the Career

Assignment Program and Introduction to Management for Administrative Trainees.

To meet the greater demand, the Bureau opened two new training facilities: the residential Centre for Management Studies at Touraine, Quebec (nine miles from Ottawa), and the non-residential Centre for Professional Development at Place de Ville, in downtown Ottawa. At Touraine, residential accommodation for 70 people is provided. It is the home of the Career Assignment Program courses and is also used for a variety of other Bureau courses.

Consultation and Research

Some departments and agencies needed training and development assistance which could not be met by central courses. Their requests for help during 1971, which ranged from a specialist to lecture for a half-day to the design and launching of a major training program, were met by the Bureau's consultants.

During the year two important research projects were carried out at Carleton University and University of Ottawa under the sponsorship of the Bureau. Both projects were concerned with the role and function of the Canadian public service manager who has to deal with problems that are unique because of the country's particular bilingual and bi-cultural nature. Other research projects undertaken during 1971 were concerned with such subjects as long-range forecasting techniques in the federal government, the benefits of residential courses, and the development of new methods of determining the need for training in the public service.

Applied research in training has an important role in the Bureau's ability to supply the best programs to employees of the public service.

In the coming years the Bureau will continue to experiment with a variety of new

techniques which have been developed in Canada and in other countries. It is important that public servants, who must be concerned with great social change in Canada, are equipped to respond effectively to the needs of Canadian society. A high standard of on-going training and development courses is one way of helping them to develop the skills and knowledge needed to meet this challenge.

STATISTICS FROM JANUARY TO DECEMBER 1971 FOR BUREAU OF STAFF DEVELOPMENT AND TRAINING

Number of participants 2826

a) Participation by Age

up to 25 —	7%
26 — 35 —	28%
36 — 45 —	31%
46 — 55 —	30%
56 & over —	4%

b) Participation by Classification Category

Executive	.5%
Scientific & Professional	14%
Administrative & Foreign Service	68%
Technical	4%
Administrative Support	13%
Operational	.5%

c) Participation by Residence

Ottawa (Capital Region)	67%
Ontario	9%
Quebec	8%
Other	16%

d) Participation by Salary

up to \$10,000	27%
10,000 — 15,000	51%
16,000 — 20,000	19%
21,000 & over	3%



Awards

The Incentive Award Program provides a means for the public service to show its appreciation for the constructive and cost-saving ideas, the outstanding performance, and the long and faithful service of its members. The Public Service Commission encourages all departments and agencies to express this appreciation by using the system of awards developed by the Incentive Award Board.

Merit awards, long service awards and the outstanding achievement award constitute the awards that may be made to public servants for meritorious achievements, while suggestion awards are granted in order to encourage employees to make practical suggestions for improvements dealing with safety, economy, efficiency, working conditions and morale.

The Outstanding Achievement Award

Each year a committee of eminent Canadians is named by the Prime Minister to review nominations for The Outstanding Achievement Award of the Public Service of Canada and to recommend to him the name of the person who, in the Committee's estimation, is most deserving of the highest award conferred in the Public Service.

In 1971, Norman McLaren, Director and Producer, National Film Board, was selected to receive the award.

Suggestion Award Program

During 1971, suggestion awards were made to employees of 25 departments and agencies ranging from \$10 to \$3,250. A total of 787 suggestions implemented during the year, resulted in the payment of \$93,215. Seven public servants received awards greater than \$1,000. Numerically, the larger percentage of suggestions forwarded to the Incentive Award Board dealt with improvements relating to such things as safety, morale and working conditions to which it has been impossible to

ascribe monetary savings. However, suggestions which resulted in tangible savings accounted for more than 60% of the monetary awards.

	Number	Amount of Awards
Awards for Suggestions Producing Savings	188	51,130
Awards for Suggestions Resulting in Intangible Benefits	550	30,720
Awards for Suggestions Producing Savings and other Intangible Benefits	49	11,365
TOTAL —	787	93,215

Merit Award Program

Ten departments and agencies used the merit award to recognize employees who performed their duties in a manner far beyond their job requirements. Twenty-nine public servants were granted merit awards ranging from \$500 to \$2,500. In 1971 merit awards totalled \$39,000 as compared with \$26,000 in 1970. Nominees must have performed at an unusually high level over an extended period of time, or completed a major project with a measure of success far beyond expectations, or carried out their duties under abnormal circumstances, in such a manner as to make a contribution of unusual merit to the public service.

Long Service Award Program

The long service pin and certificate of service may be awarded to all public servants who have served faithfully for 25 years. During the past year 25 departments presented a total of 3,630 employees with pins and certificates.



Equal Opportunity for Women

A Chance to be Yourself

Only recently have people become generally aware of and perhaps a little alarmed over the problem women face in the world of work.

Women, even those with high potential, have often found it difficult or impossible to break out of their occupational strait-jackets. Working women have discovered that the career ladder is a hard one to climb in what has generally been regarded as a man's world. Recent data have shown that 70 per cent of women in the public service have been concentrated into the lower echelon occupations.

Two reports had painted a bleak picture. "Sex and the Public Service", the Commission's own study, and the Royal Commission on the Status of Women report had studied the issue, detailed the problem and called for programs to rectify it.

Now it was time to act. In February 1971, the Office of Equal Opportunity for Women was established to coordinate equal opportunity programs for women in the public service.

Taking the recommendations of the two reports as a starting point, the Commission has already launched several programs designed to give women a better break in the world of work and is conducting research for others.

For example:

- Efforts were intensified to increase the number of female participants in the Career Assignment Program, the Commission's major executive development effort, and to identify more women for senior officer positions in the public service. To help streamline the search for potential participants an inventory of women with CAP and SX (senior executive) potential was created.

- Two new training programs were being developed to help women in the support categories advance their careers. The two programs, prepared in collaboration with the Bureau of Staff Development and Training, include a two-week secretarial development course and a special three-week officer development course for administrative support personnel. These are viewed as a significant first step in a long-term attempt to increase the chances for upward mobility for those in the administrative support category who have potential.
- The importance of volunteer work experience, especially among women, has largely been neglected when considering applicants for job positions. With this in mind, a directive has been issued to staffing officers throughout the public service stating that, in the assessment of applicants for positions, "volunteer experience be rated in the same manner as other relevant experience".
- Special attention was given to removing sex-typing references from recruitment information and advertising material published by the Commission. The aim here is to remove the "male only" or "female only" label from most career areas and to stress the fact that all public service careers are equally accessible to either men or women.

Research

Part of the role of the Office of Equal Opportunity for Women is to gather and update data on women working in government, for without a base of statistical information, it would be difficult to decide what programs would be most effective and to where they should be directed.

As an initial step, the data contained in the Archibald report "Sex and the Public Service", which consisted of a vast array of

statistics on women in the public service, was extended.

Mobility patterns of women were examined and a comparison of male and female career patterns in a selected occupational group—program administration—was undertaken.

Information

Much of the work of the Office of Equal Opportunity for Women is directed toward information, for it is recognized that increased awareness about the ideals and roles of women in the world of work is the first step toward breaking down long-held myths and attitudes about working women.

Built around the theme "A chance to be yourself", the Commission mounted an information campaign designed to publicize the equal opportunity message both within and outside the government.

Using seminars, discussions, brochures, posters and audio-visual presentations, the campaign was aimed at making the progress and programs of the equal employment opportunity effort more visible to those interested or involved.

At the end of the year, plans were under-

way to publish an equal opportunities newsletter as a way of providing a continuing source of information.

Special Concerns

A number of special concerns has emerged during the course of developing equal opportunity programs.

One such concern centres around the problem of trying to increase opportunities for part time work within the public service, since many women with families are unable to work otherwise. A related concern involves the provision of day-care centres for working mothers. Both day-care and part-time work will be continuing concerns and the subject of further study by the Commission in conjunction with Treasury Board and other departments.

The initial year of operation of the office has opened up a perspective on many of the problems related to equal opportunity—problems in the areas of recruitment, selection, training and promotion. It is felt that whatever progress is made will contribute to a more representative public service in which both men and women will be judged on merit, not myths.

Political Involvement

To keep the public service free from political influence, public servants by law are not permitted to be members of the House of Commons, the provincial legislatures or the territorial councils. However, public servants are allowed to take leave of absence without pay to seek nomination or to be a candidate for these bodies. They may do so providing the Commission feels that the future usefulness of the employee to the public service will not be affected, should, failing to be elected, the employee wish to return to his or her position. Once elected, of course, such a public servant ceases to be an employee.

During 1971, leave of absence without pay was granted to ten public servants to seek nomination for and to be a candidate in five provincial elections. One of them was a woman. Leave of absence was not granted in

two cases—one, a personnel administrator, the other a community development worker.

The breakdown is as follows:

No.	Department or Agency	Province
1	Canada Pension Commission	Ontario
1	Indian Affairs and Northern Development	Alberta
1	Public Service Commission	Ontario
1	Agriculture	Saskatchewan
1	Post Office	Manitoba
1	Veterans Affairs	Ontario
2	Environment	Newfoundland
1	National Museums of Canada	Ontario
1	Agriculture	Ontario

Acknowledgement

The Public Service Commission of Canada can hardly work in a vacuum. In order for its programs and policies to be translated into positive successes it must rely on the co-operation and understanding of a great number of individuals and organizations.

During 1971, which has been a significant year in many respects, the Commission has profited from the cooperation of the academic community, organizations in the private sector, other sectors of government, staff associations and officials of other government departments, with whom there is

almost daily contact. And the Commissioners are especially grateful for the hard work and sense of purpose displayed by the Commission's own staff, both at its headquarters and its regional offices.

During 1971, Miss Ruth E. Addison retired as a member of the Public Service Commission. A hard-working and devoted public servant, Miss Addison had served for 14 years as a Commissioner. To replace Miss Addison, the Prime Minister appointed Mrs. Irene Johnson as a member of the Commission who began her functions as of July 1, 1971.

John J. Carson,
Chairman

Irene Johnson,
Commissioner

Charles Lussier,
Commissioner

Appendices

APPENDIX "A"

EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT 1967-1971

1967	1968	1969	1970	1971
200,329	200,321	199,720*	198,701	203,182**

*Includes 4,463 employees to the Canadian Penitentiaries Service who became subject to the Public Service Employment Act Sept. 11, 1969.

**The total does not include 13,306 seasonal and part-time employees. Statistics compiled for Appendices B through G, however, include these employees in the 1971 total, bringing it to 216,488.

APPOINTMENTS, PROMOTIONS AND SEPARATIONS OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT 1967-1971

	1967	1968	1969	1970	1971
Appointments to the Public Service	31,293	20,397	20,733	23,055	27,706
Appointments from within the P.S.	30,088	25,173	25,609	30,279	38,969
Separations	16,830	17,465	17,512	20,619	23,202

Source: Information Management Centre Public Service Commission

APPOINTMENTS 1971—BY THE PUBLIC SERVICE COMMISSION AND BY DEPARTMENTS UNDER DELEGATED AUTHORITY (Section 6, Public Service Employment Act)

APPOINTMENTS	by Public Service Commission	by depts. under delegated authority	TOTAL
Type 1 — Appointments to the Public Service	7,226	20,480	27,706
Appointments from within the P.S.			
Type 2 — from one occupational group to another	2,363	4,451	6,814
Type 3 — to a higher level within an occupational group	6,372	16,909	23,281
Type 4 — to a lower level within an occupational group	260	1,855	2,115
Type 5 — between sub-divisions of an occupational group with no change in level	9	259	268
Type 6 — between departments, with no change in occupational group, sub-division or level	530	1,542	2,072
Type 7 — to a level below the level of the position without a change in occupational group, level or department	176	566	742
Type 8 — of a term employee for an indeterminate period without a change in occupational group, level or department	390	3,287	3,677
SUB-TOTAL	10,100	28,869	38,969
GRAND TOTAL	17,326	49,349	66,675

Source: Information Management Centre Public Service Commission

Appendix B

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY PROVINCE AND SEX AS OF DECEMBER 1970 AND DECEMBER 1971

Province	All Employees				Male				Female			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971
Newfoundland	3,503	3,890	1.8	1.8	3,045	3,384	2.1	2.2	458	506	0.8	0.8
Prince Edward Island . . .	1,116	1,133	0.6	0.5	979	984	0.7	0.6	137	149	0.3	0.2
Nova Scotia	12,325	13,751	6.2	6.4	9,914	11,100	6.9	7.3	2,411	2,651	4.3	4.2
New Brunswick	6,568	6,951	3.3	3.2	5,167	5,396	3.6	3.5	1,401	1,555	2.6	2.5
Quebec	34,063	36,643	17.1	16.9	26,071	27,857	18.2	18.2	7,992	8,786	14.3	13.9
Ontario	89,434	99,219	45.6	45.8	60,441	65,314	42.3	42.7	28,993	33,905	51.9	53.5
Manitoba	9,724	10,009	4.9	4.6	6,947	7,038	4.9	4.6	2,777	2,971	5.0	4.7
Saskatchewan	6,489	6,794	3.3	3.2	4,699	4,802	3.3	3.1	1,790	1,992	3.2	3.1
Alberta	12,323	13,027	6.2	6.0	8,663	9,053	6.1	5.9	3,660	3,974	6.6	6.3
British Columbia	19,795	21,512	10.0	9.9	14,457	15,620	10.1	10.2	5,338	5,892	9.6	9.2
Yukon	749	843	0.4	0.4	490	544	0.3	0.4	259	299	0.5	0.5
Northwest Territories . . .	1,173	1,228	0.6	0.6	858	885	0.6	0.6	315	343	0.6	0.5
Abroad	1,439	1,488	0.7	0.7	1,109	1,102	0.8	0.7	330	386	0.6	0.6
Total, All Provinces	198,701	216,488	100%	100%	142,840	153,079	100%	100%	55,861	63,409	100%	100%

Appendix C

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY METROPOLITAN AREA AND SEX AS OF DECEMBER 1970 AND DECEMBER 1971

METROPOLITAN AREA	All Employees				Number of Male Employees		Number of Female Employees	
	Number		% of Total		1970	1971	1970	1971
	1970	1971	1970	1971				
St. John's	1,872	2,031	0.9	0.9	1,591	1,728	281	303
Halifax	8,869	10,148	4.5	4.7	6,989	8,066	1,880	2,082
Saint John, N.B.	1,573	1,597	0.8	0.7	1,114	1,119	459	478
Quebec City	3,983	4,299	2.0	2.0	3,195	3,391	788	908
Montreal	19,534	20,667	9.9	9.6	14,773	15,539	4,761	5,128
Ottawa-Hull	49,461	57,358	24.9	26.5	30,891	34,745	18,570	22,613
Toronto	15,552	16,026	7.8	7.4	11,386	11,661	4,166	4,365
Hamilton	2,007	2,187	1.0	1.0	1,523	1,613	484	574
Kitchener-Waterloo*	924	993	0.5	0.5	710	769	214	224
London	3,639	3,504	1.8	1.6	2,441	2,297	1,198	1,207
Windsor	1,229	1,282	0.6	0.6	951	974	278	308
Sudbury	289	434	0.2	0.2	186	275	103	159
Winnipeg	6,376	6,758	3.2	3.1	4,583	4,726	1,793	2,032
Regina	1,753	1,840	0.9	0.9	1,257	1,295	496	545
Saskatoon	1,280	1,376	0.6	0.6	983	1,020	297	356
Calgary	3,238	3,453	1.6	1.6	2,253	2,393	985	1,060
Edmonton	5,274	5,504	2.6	2.5	3,580	3,654	1,694	1,850
Vancouver	9,574	10,187	4.8	4.7	6,832	7,066	2,742	3,121
Victoria	4,931	5,623	2.5	2.6	3,769	4,382	1,162	1,241
Total, All Metro Areas	141,358	155,267	71.1	71.7	99,007	106,713	42,351	48,554
Other Locations	57,343	61,221	28.9	28.3	43,833	46,366	13,510	14,855
Total All Locations	198,701	216,488	100%	100%	142,840	153,079	55,861	63,409

*Includes Galt

Appendix D

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY DEPT. OR AGENCY AS OF DECEMBER 1970 AND DECEMBER 1971

DEPARTMENT OR AGENCY	No. of Employees		% of Total Employees		MALE		FEMALE	
					No. of Employees	% of Total Employees	No. of Employees	% of Total Employees
	1970	1971	1970	1971	1971	1971	1971	1971
Post Office	39,753	41,362	20.0	19.1	33,670	15.6	7,692	3.5
National Defence	31,648	34,035	15.9	15.7	25,312	11.7	8,723	4.0
National Revenue	15,980	17,278	8.0	8.0	11,621	5.4	5,657	2.6
Transport	16,548	15,385	8.3	7.1	13,831	6.4	1,554	0.7
Veterans Affairs	10,318	10,020	5.2	4.6	5,208	2.4	4,812	2.2
Dept. of Environment	—	9,543	—	4.5	7,915	3.7	1,628	0.8
Fisheries and Forestry	4,236	—	2.1	—	—	—	—	—
Agriculture	8,857	9,290	4.5	4.4	7,525	3.6	1,765	0.8
Manpower and Immigration	8,037	8,742	4.0	4.0	4,997	2.3	3,745	1.7
Supply and Services	7,919	8,441	4.0	3.9	4,573	2.1	3,868	1.8
Indian Affairs and N. Development	7,175	8,198	3.6	3.8	5,047	2.3	3,151	1.5
Public Works	7,021	7,369	3.5	3.4	6,153	2.8	1,216	0.6
National Health and Welfare	6,581	6,802	3.3	3.1	2,969	1.3	3,833	1.8
Unemployment Insurance Com.	4,399	5,789	2.2	2.7	2,605	1.2	3,184	1.5
Cdn. Penitentiary Service	4,643	4,885	2.3	2.3	4,591	2.1	294	0.2
Statistics Canada	3,172	4,754	1.6	2.2	2,295	1.1	2,459	1.1
Energy, Mines and Resources	4,602	3,176	2.3	1.5	2,616	1.2	560	0.3
External Affairs	2,139	2,518	1.0	1.2	1,520	0.7	998	0.5
R.C.M.P. (civilian)	1,885	2,121	0.9	1.0	451	0.2	1,670	0.8
Industry, Trade and Commerce	1,960	2,027	1.0	0.9	1,320	0.6	707	0.3
Regional Economic Expansion	1,443	1,705	0.9	0.8	1,276	0.6	429	0.2
Consumer and Corporate Affairs	1,411	1,658	0.7	0.7	1,141	0.5	517	0.2
Secretary of State	1,154	1,550	0.6	0.7	696	0.3	854	0.4
Public Service Commission	1,188	1,454	0.7	0.7	707	0.3	747	0.4
Communications	1,141	1,355	0.6	0.6	1,015	0.4	340	0.2
Labour	645	690	0.6	0.3	389	0.2	301	0.1
Cdn. Int. Development	492	670	0.2	0.3	364	0.2	306	0.1
Justice	530	657	0.3	0.3	374	0.2	283	0.1
Treasury Board	461	538	0.3	0.3	340	0.2	198	0.1
Cdn. Transport Commission	410	491	0.2	0.2	304	0.1	187	0.1
Information Canada	166	451	0.1	0.2	293	0.1	158	0.1
Finance	380	442	0.2	0.2	227	0.1	215	0.1
National Parole Board	361	411	0.2	0.2	223	0.1	188	0.1
Public Archives	309	400	0.2	0.2	233	0.1	167	0.1
National Museums of Canada	312	354	0.2	0.2	229	0.1	125	0.1
Privy Council Office	211	321	0.1	0.2	164	0.1	157	0.1
National Library	239	320	0.2	0.1	96	—	224	0.1
Auditor General	234	272	0.1	0.1	237	0.1	35	—
CRTC	164	227	0.1	0.1	125	0.1	102	—
National Energy Board	146	167	0.1	0.1	106	0.1	61	—
Insurance	144	149	0.1	0.1	84	0.1	65	—
Public Service Staff Relations Board	81	87	—	—	51	—	36	—
Solicitor General	60	83	—	—	47	—	36	—
Immigration Appeal Board	28	50	—	—	24	—	26	—
Commissioner of Official Lang.	13	41	—	—	21	—	20	—
Gouvernor-General's Secretary	39	39	—	—	17	—	22	—
Urban Affairs and Housing	—	34	—	—	13	—	21	—
Canadian Dairy Commission	—	30	—	—	9	—	21	—
Chief Electoral Officer	17	23	—	—	17	—	6	—
Tariff Board	29	22	—	—	12	—	10	—
Cdn. Livestock Feed Board	—	21	—	—	15	—	6	—
Tax Appeal Board	12	15	—	—	3	—	12	—
Ministry of Science and Technology	—	9	—	—	3	—	6	—
Representation Commissioner	—	9	—	—	1	—	8	—
International Joint Commission	8	8	—	—	4	—	4	—
Totals	198,701	216,488	100%	100%	153,079	70.7%	63,409	29.3%

Appendix E

DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT BY AGE GROUP AND SEX AS OF DECEMBER 1970 AND DECEMBER 1971

Age Group	All Employees				Male				Female			
	Number		% of Total		Number		% of Total		Number		% of Total	
	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971
Under 20	3,159	4,534	1.6	2.1	1,143	1,524	0.8	1.0	2,016	3,010	3.6	4.7
20-24	21,916	25,938	11.0	12.0	11,256	13,259	7.3	8.7	10,660	12,679	19.1	20.0
25-29	20,010	24,270	10.1	11.2	14,184	16,703	9.9	10.9	5,826	7,567	10.4	11.9
30-34	17,525	19,508	8.8	9.0	13,356	14,686	9.3	9.6	4,169	4,822	7.5	7.6
35-39	18,460	19,531	9.3	9.0	14,070	14,596	9.8	9.5	4,390	4,935	7.9	7.8
40-44	20,267	21,076	10.2	9.7	14,898	15,481	10.4	10.1	5,369	5,595	9.6	8.8
45-49	31,037	29,967	15.6	13.8	23,526	22,371	16.5	14.6	7,511	7,596	13.4	12.0
50-54	30,143	32,852	15.2	15.2	23,240	25,329	16.3	16.6	6,903	7,523	12.4	11.9
55-59	23,109	25,225	11.6	11.7	17,427	19,055	12.2	12.5	5,682	6,170	10.2	9.8
60-64	12,320	12,874	6.2	6.0	9,198	9,591	6.4	6.3	3,122	3,283	5.6	5.2
65 and over	755	713	0.4	0.3	542	484	0.4	0.3	213	229	0.4	0.4
Total, All Age Groups	198,701	216,488	100%	100%	142,840	153,079	100%	100%	55,861	63,409	100%	100%

Appendix F

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE EMPLOYMENT ACT
BY SALARY GROUP AS OF DECEMBER 1970 AND DECEMBER 1971**

SALARY GROUP	No. of Employees		% of total Employees		Male		Female	
	1970	1971	1970	1971	No. of Employees	% of total Employees	No. of Employees	% of total Employees
					1971	1971	1971	1971
under \$2,000	251	1,005	0.2	0.5	207	0.1	798	0.4
2,000– 2,499	18	530	—	0.2	104	—	426	0.2
2,500– 2,999	39	393	—	0.2	109	0.1	284	0.1
3,000– 3,499	2,643	2,009	1.3	0.9	468	0.2	1,541	0.7
3,500– 3,999	7,690	6,119	3.9	2.8	1,632	0.7	4,487	2.1
4,000– 4,499	7,312	5,187	3.7	2.4	965	0.4	4,222	2.0
4,500– 4,999	17,545	6,965	8.8	3.2	1,723	0.8	5,242	2.4
5,000– 5,499	14,048	16,468	7.1	7.6	8,069	3.7	8,399	3.9
5,500– 5,999	17,883	16,449	9.0	7.6	8,061	3.7	8,388	3.9
6,000– 6,499	26,010	12,615	13.1	5.8	7,443	3.4	5,172	2.4
6,500– 6,999	25,215	16,105	12.7	7.4	11,435	5.3	4,670	2.1
7,000– 7,499	12,319	27,309	6.2	12.6	20,482	9.5	6,827	3.1
7,500– 7,999	12,041	27,768	6.1	12.8	22,637	10.4	5,131	2.4
8,000– 8,499	5,961	8,952	3.0	4.1	7,397	3.4	1,555	0.7
8,500– 8,999	7,710	12,725	3.9	5.9	10,988	5.1	1,737	0.8
9,000– 9,499	5,464	6,638	2.8	3.1	5,754	2.7	884	0.4
9,500– 9,999	3,279	8,344	1.7	3.9	7,573	3.5	771	0.4
10,000–10,999	9,617	11,524	4.8	5.3	10,246	4.7	1,278	0.6
11,000–11,999	4,650	5,958	2.3	2.8	5,437	2.5	521	0.3
12,000–12,999	4,371	4,580	2.2	2.1	4,269	2.0	311	0.1
13,000–13,999	3,140	2,936	1.6	1.4	2,730	1.3	206	0.1
14,000–14,999	2,683	3,502	1.4	1.6	3,344	1.5	158	0.1
15,000–15,999	1,967	2,693	1.0	1.2	2,558	1.1	135	0.1
16,000–16,999	1,172	2,027	0.6	0.9	1,970	0.9	57	—
17,000–17,999	1,193	1,410	0.6	0.6	1,374	0.6	36	—
18,000–18,999	1,036	1,204	0.5	0.6	1,170	0.6	34	—
19,000–19,999	815	960	0.4	0.4	931	0.4	29	—
20,000–20,999	499	807	0.3	0.4	787	0.4	20	—
21,000–21,999	576	570	0.3	0.3	557	0.3	13	—
22,000–22,999	458	867	0.2	0.4	852	0.4	15	—
23,000–23,999	340	519	0.2	0.2	502	0.2	17	—
24,000–24,999	239	323	0.1	0.2	312	0.2	11	—
25,000–25,999	179	279	0.1	0.1	273	0.1	6	—
Others	339	748	0.2	0.3	720	0.3	28	—
TOTAL	198,701	216,488	100.0%	100.0%	153,079	100.0%	63,409	100.0%

Appendix G

**DISTRIBUTION OF EMPLOYEES UNDER THE PUBLIC SERVICE
ACT BY DEPARTMENT AND CATEGORY
AS OF DECEMBER 1971**

Department or Agency	Executive			Science and Professional			Administrative & Foreign Service		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Post Office	26	0	26	37	2	39	1,441	40	1,481
National Defence	20	0	20	585	113	698	1,026	68	1,094
National Revenue	38	0	38	1,794	38	1,832	4,828	574	5,402
Transport	44	0	44	538	9	547	1,060	35	1,095
Veterans Affairs	7	0	7	297	1,414	1,711	731	19	750
Dept. of Environment	25	0	25	2,286	90	2,376	441	56	497
Agriculture	9	0	9	1,887	74	1,961	346	26	372
Manpower & Immigration	25	1	26	101	22	123	3,896	1,040	4,936
Supply & Services	42	0	42	246	2	248	1,560	180	1,740
Indian Affairs & N. Development	24	0	24	1,094	1,161	2,255	1,218	190	1,408
Public Works	20	0	20	409	8	417	575	23	598
National Health & Welfare	23	0	23	799	967	1,766	629	98	727
Unemployment Insurance Com.	7	0	7	10	2	12	1,444	221	1,665
Cdn. Penitentiary Service	2	0	2	143	3	146	395	13	408
Statistics Canada	10	0	10	639	109	748	642	109	751
Energy, Mines & Resources	18	0	18	770	41	811	180	30	210
External Affairs	7	0	7	17	6	23	700	100	800
R.C.M.P. (civilian)	0	0	0	1	0	1	30	4	34
Industry, Trade & Commerce	29	0	29	60	6	66	1,047	65	1,112
Regional Economic Expansion	19	0	19	169	7	176	338	23	361
Consumer & Corporate Affairs	9	0	9	277	5	282	223	47	270
Secretary of State	12	0	12	3	4	7	591	387	978
Public Service Commission	14	0	14	286	256	542	321	66	387
Communications	10	0	10	182	7	189	146	20	166
Labour	7	0	7	54	5	59	217	28	245
Cdn. Int. Development	14	0	14	17	1	18	258	41	299
Justice	2	0	2	262	28	290	24	4	28
Treasury Board	69	0	69	22	2	24	209	30	239
Cdn. Transport Commission	6	0	6	100	5	105	112	6	118
Information Canada	5	0	5	1	2	3	162	22	184
Finance	23	0	23	106	12	118	49	14	63
National Parole Board	1	0	1	1	1	2	193	20	213
Public Archives	2	0	2	51	14	65	42	6	48
National Museums of Canada	3	0	3	62	19	81	18	12	30
Privy Council Office	24	0	24	14	1	15	59	8	67
National Library	2	0	2	40	58	98	6	1	7
Auditor General	1	0	1	140	2	142	90	4	94
CRTC	3	0	3	13	4	17	71	21	92
National Energy Board	2	0	2	53	2	55	25	3	28
Insurance	4	0	4	17	1	18	54	7	61
Public Service Staff Relations Board	4	0	4	3	1	4	29	3	32
Solicitor General	3	0	3	1	1	2	31	2	33
Immigration Appeal Board	0	0	0	0	0	0	11	1	12
Commissioner of Official Lang.	1	0	1	0	1	1	19	11	30
Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	0	2	1	3
Urban Affairs & Housing	0	0	0	0	0	0	12	0	12
Canadian Dairy Commission									
Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0	6	0	6
Tariff Board	0	0	0	5	0	5	1	0	1
Cdn. Livestock Feed Board									
Tax Appeal Board	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Ministry of Science & Tech.	0	0	0	0	0	0	3	2	5
Representation Commissioner	0	0	0	0	0	0	1	4	5
International Joint Commission	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Totals	617	1	618	13,593	4,506	18,099	25,513	3,686	29,199

Technical			Admin. Support			Operational			Total Male	Total Female	Grand Total
	F	Total	M	F	Total	M	F	Total			
58	3	61	559	1,235	1,794	31,549	6,412	37,961	33,670	7,692	41,362
369	75	2,444	2,435	6,755	9,190	18,877	1,712	20,589	25,312	8,723	34,035
7	1	8	4,834	5,039	9,873	121	4	125	11,621	5,657	17,278
742	36	5,778	971	1,463	2,434	5,476	11	5,487	13,831	1,554	15,385
09	184	293	917	1,592	2,509	3,147	1,603	4,750	5,208	4,812	10,020
503	202	3,805	437	1,270	1,707	1,123	10	1,133	7,915	1,628	9,543
340	296	3,136	386	1,349	1,735	2,081	47	2,128	7,549	1,792	9,341
6	5	11	924	2,668	3,592	45	9	54	4,997	3,745	8,742
41	6	47	1,522	3,280	4,802	1,163	399	1,562	4,573	3,868	8,441
61	77	238	343	1,061	1,404	2,207	662	2,869	5,047	3,151	8,198
25	12	637	316	671	987	4,208	502	4,710	6,153	1,216	7,369
49	165	514	613	1,997	2,610	556	606	1,162	2,969	3,833	6,802
4	1	5	1,119	2,960	4,079	21	0	21	2,605	3,184	5,789
24	0	24	371	217	588	3,656	61	3,717	4,591	294	4,885
96	155	351	793	2,086	2,879	15	0	15	2,295	2,459	4,754
98	61	959	180	420	600	570	8	578	2,616	560	3,176
87	6	93	540	881	1,421	169	5	174	1,520	998	2,518
9	0	9	110	1,566	1,676	301	100	401	451	1,670	2,121
21	5	26	138	631	769	25	0	25	1,320	707	2,027
70	14	284	94	379	473	386	6	392	1,276	429	1,705
40	0	440	165	465	630	27	0	27	1,141	517	1,658
3	2	5	78	461	539	9	0	9	696	854	1,550
23	7	30	51	418	469	12	0	12	707	747	1,454
94	9	503	69	303	372	114	1	115	1,015	340	1,355
15	11	26	91	256	347	5	1	6	389	301	690
5	1	6	63	263	326	7	0	7	364	306	670
7	2	9	61	249	310	18	0	18	374	283	657
2	3	5	34	162	196	5	0	5	340	198	538
29	6	35	57	170	227	0	0	0	304	187	491
15	1	16	96	132	228	14	1	15	293	158	451
11	6	17	34	183	217	4	0	4	227	215	442
0	1	1	28	166	194	0	0	0	223	188	411
15	10	25	97	131	228	26	6	32	233	167	400
56	16	72	24	77	101	67	0	67	229	125	354
1	1	2	47	146	193	20	0	20	164	157	321
1	6	7	28	159	187	19	0	19	96	224	320
0	0	0	4	29	33	2	0	2	237	35	272
4	0	4	34	77	111	0	0	0	125	102	227
12	3	15	13	53	66	1	0	1	106	61	167
0	0	0	9	57	66	0	0	0	84	65	149
0	1	1	15	31	46	0	0	0	51	36	87
0	0	0	11	33	44	1	0	1	47	36	83
0	0	0	13	25	38	0	0	0	24	26	50
0	0	0	1	8	9	0	0	0	21	20	41
0	0	0	4	16	20	11	5	16	17	22	39
0	0	0	1	21	22	0	0	0	13	21	34
0	0	0	5	6	11	6	0	6	17	6	23
0	1	1	6	9	15	0	0	0	12	10	22
0	0	0	3	11	14	0	0	0	3	12	15
0	0	0	0	4	4	0	0	0	3	6	9
0	0	0	0	4	4	0	0	0	1	8	9
1	0	1	0	4	4	0	0	0	4	4	8
53	1,391	19,944	18,744	41,649	60,395	76,064	12,171	88,235	153,079	63,409	216,488

Appendix H

**DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS IN PROMOTION
COMPETITIONS UNDER SECTION 7 (1) (a) OF THE P.S.E.R.
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1971**

Departments	No. of Comps. Appealed	Comps. With Appeals Allowed	Total No. of Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn By Appellants	
			M	F	M	F	M	F	M	F
Agriculture	23	6	25	8	6	5	12	1	7	2
Auditor General	1	1	2	—	2	—	—	—	—	—
Can. Int'l. Dev. Agency	5	3	12	5	4	—	8	4	—	1
Can. Penitentiary Service	30	12	68	1	20	—	45	1	3	—
Can. Radio-TV Commission	1	—	1	—	—	—	—	1	—	—
Can. Transport Commission	4	1	3	2	1	1	2	1	—	—
Communications	10	5	12	2	7	1	2	1	3	—
Consumer & Corp. Affairs	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Energy, Mines & Resources	7	2	7	1	1	1	6	—	—	—
Environment	8	5	5	3	4	1	—	2	1	—
External Affairs	23	10	44	17	14	9	25	8	5	—
Finance	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Fisheries & Forestry	13	5	11	4	4	1	4	2	3	1
Imm. Appeal Board	1	1	2	—	1	—	—	—	1	—
Ind. Aff. & Nor. Dev.	19	5	20	5	4	1	11	3	5	1
Industry, Trade & Commerce	9	1	19	2	3	—	14	2	2	—
Justice	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—
Labour	3	—	5	—	—	—	5	—	—	—
Manpower & Immigration	63	15	87	23	39	2	34	13	14	8
National Defence	43	12	41	28	13	5	24	22	4	1
National Health & Welfare	16	4	12	8	1	4	9	4	2	—
National Parole Board	2	1	1	1	1	—	—	1	—	—
National Rev. (Customs & Excise)	53	7	97	5	20	1	70	4	7	—
National Rev. (Taxation)	127	42	163	87	59	32	80	46	24	9
Post Office	113	31	192	15	63	3	117	10	12	2
Public Archives	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Public Service Commission	4	—	5	—	—	—	2	—	3	—
Public Works	12	2	14	—	2	—	11	—	1	—
Regional Economic Expansion	5	1	3	2	1	—	1	1	1	1
Royal Can. Mounted Police	3	2	1	4	1	2	—	1	—	1
Secretary of State	5	1	4	6	—	4	4	2	—	—
Statistics Canada	15	6	24	6	9	—	11	6	4	—
Supply & Services	17	3	23	7	2	2	19	5	2	—
Transport	103	23	186	8	23	2	142	4	21	2
Unemployment Ins. Commission	53	17	45	53	9	20	27	23	9	10
Veterans Affairs	10	3	11	3	1	2	9	1	1	—
TOTALS:	805	227	1148	307	315	99	697	169	136	39

Appendix I

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS IN CLOSED COMPETITIONS COMPLETED DURING 1971

Month	No. of Comps. Appealed	Comps. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn by Appellant
January	58	22	107	45	50	12
February	56	11	94	14	67	13
March	65	15	116	18	84	14
April	45	7	82	8	59	15
May	64	21	120	37	71	12
June	62	20	133	43	79	11
July	76	22	109	31	62	16
August	89	29	139	48	69	22
September	76	24	143	50	70	23
October	72	19	107	31	68	8
November	65	15	121	24	87	10
December	77	22	184	65	100	19
TOTALS	805	227	1,455	414	866	175

Appendix J

DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION UNDER SECTION 7(2) OF THE P.S.E.R. COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1971

Departments	No. of Prom. Without Comp. Appealed	Prom. Without Comp. With Appeals Allowed	No. of Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn by Appellants	
			M	F	M	F	M	F	M	F
Agriculture	4	2	5	—	2	—	2	—	1	—
Can. Int'l. Dev. Agency	4	3	2	2	1	2	1	—	—	—
Can. Penitentiary Service	2	—	4	—	—	—	3	—	1	—
Communications	2	1	6	—	2	—	4	—	—	—
Consumer & Corp. Affairs	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—
Energy, Mines & Res.	2	1	2	—	1	—	—	—	1	—
Environment	2	—	3	—	—	—	1	—	2	—
External Affairs	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Fisheries & Forestry	2	—	2	—	—	—	1	—	1	—
Imm. Appeal Board	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—
Ind. Aff. & Nor. Dev.	4	1	2	3	—	2	1	—	1	1
Industry, Trade & Commerce	3	3	1	2	1	2	—	—	—	—
Labour	2	1	1	1	1	—	—	1	—	—
Manpower & Immigration	25	2	137	4	1	1	123	2	13	1
National Defence	13	7	12	8	3	7	9	1	—	—
Nat. Health & Welfare	6	2	7	2	1	2	5	—	1	—
Nat. Rev. (C. & E.)	3	1	2	1	—	1	—	—	2	—
Nat. Rev. (Taxation)	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Post Office	18	13	36	—	21	—	9	—	6	—
Public Service Comm.	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Public Works	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Royal Can. Mounted Police	2	2	3	1	3	1	—	—	—	—
Statistics Canada	1	—	—	1	—	—	—	—	—	1
Supply & Services	2	1	—	3	—	1	—	—	—	2
Transport	18	5	19	2	7	1	5	—	7	1
Unemployment Ins. Comm.	15	9	3	12	—	9	1	1	2	2
Veterans Affairs	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—
TOTALS:	137	57	251	45	44	32	169	5	38	8

Appendix K

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS AGAINST PROMOTION WITHOUT COMPETITION COMPLETED DURING 1971

Month	Proms. Appealed	Proms. With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn
January	31	5	151	6	127	18
February	32	17	39	18	19	2
March	12	7	14	9	1	4
April	8	5	10	5	5	—
May	5	1	5	1	3	1
June	7	2	8	3	1	4
July	5	4	9	8	1	—
August	4	1	15	6	4	5
September	12	8	16	10	3	3
October	8	2	8	2	4	2
November	5	3	6	4	—	2
December	8	2	15	4	6	5
TOTALS	137	57	296	76	174	46

Appendix L

**DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST SELECTIONS MADE
THROUGH INVENTORY UNDER SECTION 7(1) (b) (i) OF THE P.S.E.R.
COMPLETED DURING CALENDAR YEAR 1971**

Departments	Inv. Sel. Appealed	Inv. Sel. with Appeals Allowed	No. of Appellants		Allowed		Dis- missed		With drawn by Appel- lants	
			M	F	M	F	M	F	M	F
Agriculture	4	1	5	—	2	—	1	—	2	—
Can. Int'l. Dev. Agency	4	4	7	7	7	7	—	—	—	—
Chief Electoral Officer	1	1	1	1	—	1	—	—	1	—
Energy, Mines & Res.	2	—	3	—	—	—	2	—	1	—
Environment	2	—	1	1	—	—	—	1	1	—
External Affairs	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Fisheries & Forestry	2	—	2	—	—	—	1	—	1	—
Ind. Aff. & Nor. Dev.	7	2	4	3	1	1	3	1	—	1
Industry, Trade & Commerce	4	1	6	—	2	—	3	—	1	—
Labour	2	1	4	—	1	—	2	—	1	—
Manpower & Immigration	21	19	35	2	20	1	2	1	13	—
National Defence	10	2	10	1	1	1	8	—	1	—
Nat. Health & Welfare	2	1	3	3	—	2	2	1	1	—
Nat. Rev. (C. & E.)	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—
Nat. Rev. (Taxation)	3	—	3	—	—	—	3	—	—	—
Post Office	8	3	8	—	3	—	3	—	2	—
Public Service Commission	2	1	2	—	1	—	1	—	—	—
Public Works	5	2	5	—	2	—	3	—	—	—
Regional Economic Expansion	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Secretary of State	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Solicitor General	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Statistics Canada	4	2	2	2	—	2	1	—	1	—
Supply & Services	9	4	8	3	5	1	1	1	2	1
Transport	20	6	31	1	13	—	10	1	8	—
Treasury Board	2	1	2	—	1	—	1	—	—	—
Unemployment Ins. Comm.	33	6	40	20	2	6	22	12	16	2
Veterans Affairs	2	—	—	2	—	—	—	2	—	—
TOTALS:	154	58	187	46	62	22	72	20	53	4

Appendix M

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS AGAINST SELECTIONS MADE THROUGH INVENTORY COMPLETED DURING 1971

Month	No. of Selections Appealed	Selections With Appeals Allowed	No. of Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn
January	—	—	—	—	—	—
February	—	—	—	—	—	—
March	7	5	7	5	1	1
April	7	1	7	1	5	1
May	17	7	27	14	7	6
June	12	2	17	2	6	9
July	7	1	7	1	4	2
August	14	4	20	7	6	7
September	21	5	48	12	34	2
October	18	6	24	8	13	3
November	19	3	24	6	8	10
December	32	24	52	28	8	16
TOTALS	154	58	233	84	92	57

NOTE: Statistics not available for January and February because breakdown between "inventory" and "without competition" only began with appeals filed in 1971, and it was not possible to distinguish between the two processes until the Appeal Board decision was rendered. At that time the statistics had to be compiled from the first paragraph of the Appeal Board decision because information contained in the forms submitted by the Department was unreliable.

Appendix N

APPEAL ACTIONS AGAINST SELECTIONS MADE FROM WITHIN THE PUBLIC SERVICE CALENDAR YEAR 1971

Departments	PSER 7(1) (a) Comps. With No Appeals	Comps. with Appeals	PSER 7(2) Prom. without Comp. and No Appeals	Prom. without Comp. with Appeals	PSER 7(1)(b)(i) Inv. Sel. and No Appeals	Inv. Sel. with Appeals
Agriculture	289	23	99	4	70	4
Auditor General	3	1	—	—	—	—
Can. Govt. Printing Bureau	6	—	2	—	—	—
Can. Int'l. Dev. Agency	15	5	53	4	26	4
Can. Penitentiary Service	80	30	20	2	11	—
Can. Radio-TV Commission	10	1	46	—	4	—
Can. Transport Commission	42	4	3	—	16	—
Chief Electoral Officer	—	—	2	—	—	1
Comm. of Official Languages	—	—	5	—	—	—
Communications	52	10	47	2	24	—
Consumer & Corp. Affairs	62	1	47	1	18	—
Energy, Mines & Resources	79	7	131	2	60	2
Environment	117	8	205	2	57	2
External Affairs	32	23	49	1	16	1
Finance	6	1	35	—	6	—
Fisheries & Forestry	65	13	117	2	18	2
Immigration Appeal Board	6	1	7	1	—	—
Indian Aff. & Nor. Dev.	207	19	310	4	192	7
Industry, Trade & Commerce	30	9	126	3	62	4
Information Canada	7	—	30	—	9	—
Insurance	—	—	2	—	1	—
Justice	13	1	44	—	1	—
Labour	33	3	35	2	21	2
Manpower & Immigration	250	63	82	25	76	21
National Defence	452	43	354	13	70	10
National Energy Board	2	—	11	—	8	—
National Health & Welfare	166	16	229	6	129	2
National Library	14	—	23	—	11	—
National Parole Board	14	2	19	—	—	—
National Rev. (C. & E.)	264	53	42	3	93	1
National Rev. (Taxation)	843	127	299	1	88	3
Post Office	707	113	254	18	173	8
Privy Council	—	—	2	—	34	—
Public Archives	8	1	7	—	5	—
Public Service Commission	34	4	76	1	76	2
Public Service Staff Rel. Bd.	—	—	1	—	9	—
Public Works	122	12	153	1	39	5
Regional Economic Expansion	41	5	64	—	93	1
Royal Can. Mounted Police	63	3	31	2	11	—
Secretary of State	40	5	50	—	59	1
Solicitor General	8	—	1	—	3	1
Min. of State for Science & Tech.	—	—	—	—	2	—
Min. of State for Urban Affairs	—	—	—	—	4	—
Statistics Canada	362	15	53	1	109	4
Supply & Services	169	17	179	2	291	9
Tariff Board	—	—	—	—	1	—
Transport	436	103	659	18	210	20
Treasury Board	7	—	58	—	23	2
Unemployment Ins. Commission	213	53	258	15	567	33
Veterans Affairs	169	10	69	1	22	2
TOTALS	5,538	805	4,389	137	2,818	154

Appendix O

BREAKDOWN BY MONTHS OF APPEALS AGAINST APPOINTMENTS FOR CALENDAR YEAR 1971

Month	PSER 7(1)(a) Comps. with no Appeals	Comps. with Appeals	PSER 7(2) Prom. without Comp. and no Appeals	Prom. without Comp. with Appeals	PSER 7(1)(b)(i) Inv. Sel. and no Appeals	Inv. Sel. with Appeals
January	299	58	298	31	013	—
February	339	56	278	32	140	—
March	357	65	452	12	188	7
April	407	45	315	8	125	7
May	552	64	333	5	182	17
June	455	62	380	7	249	12
July	494	76	515	5	169	7
August	485	89	459	4	283	14
September	489	76	327	12	276	21
October	522	72	327	8	335	18
November	552	65	364	5	429	19
December	587	77	341	8	339	32
TOTALS	5,538	805	4,389	137	2,818	154

Appendix P

APPEALS UNDER SECTION 31 OF THE ACT TABLE SHOWING DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST RELEASE COMPLETED DURING 1971

Departments	No. of Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	1	—	—	—	1	—	—	—
Can. Penitentiary Service	5	—	4	—	1	—	—	—
Energy, Mines & Resources	2	—	—	—	2	—	—	—
Environment	1	—	—	—	1	—	—	—
Ind. Aff. & Nor. Dev.	1	—	—	—	1	—	—	—
Industry, Trade & Commerce	2	—	—	—	2	—	—	—
Manpower & Immigration	—	1	—	—	—	1	—	—
National Defence	5	—	2	—	3	—	—	—
National Health & Welfare	1	—	—	—	1	—	—	—
National Parole Board	—	1	—	—	—	—	—	1
Post Office	10	2	1	1	8	1	1	—
Public Works	2	—	1	—	1	—	—	—
Royal Can. Mounted Police	1	—	—	—	1	—	—	—
Transport	3	2	1	1	2	1	—	—
Treasury Board	1	—	—	—	1	—	—	—
Veterans Affairs	1	1	1	1	—	—	—	—
Totals:	36	7	10	3	25	3	1	1

TABLE SHOWING DISPOSITION BY DEPARTMENTS OF APPEALS AGAINST DEMOTION COMPLETED DURING 1971

Departments	No. of Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Can. Govt. Printing Bur.	1	—	—	—	1	—	—	—
Post Office	1	—	—	—	1	—	—	—
Royal Can. Mounted Police	1	—	1	—	—	—	—	—
Transport	2	—	—	—	2	—	—	—
Totals:	5	—	1	—	4	—	—	—

APPENDIX Q

EXTENT AND STATUS OF DELEGATION OF STAFFING AUTHORITY

Departments	Administrative Support Category	Operational Category	Administrative and Foreign Service Category	Scientific and Professional Category
	Previous 1971	Previous 1971	Previous 1971	Previous 1971
Agriculture	1968	1968	1969	
Auditor General	1968	1968		
Canadian International Development Agency	1969	Jun 7		
Canadian Transport Commission	1969		1969	
Chief Electoral Officer	1968	1968		
Communications	Apr 23	Apr 23	Apr 23	
Consumer and Corporate Affairs	1969	1968	1969	
Energy, Mines and Resources	1969 Jul 7 (Ext)	1968	1969	
External Affairs	1969	1968	1970	
Finance	1968	1968	1970	
Fisheries and Forestry	1969	1969	1969	
Governor General's Secretary		1968		
Immigration Appeal Board		Jan 20	Jan 20	
Indian Affairs and Northern Development	1968	1968	1970 Jul 14 (Ext)	
Industry, Trade and Commerce	1969	1968	1970 Apr 26 (Ext)	
Insurance	1969			
Justice	1969	1969		
Labour	1968	1968	1969	
Manpower and Immigration	1968	1968	1969	
National Defence	1968	1968	1969 Feb 26 (Ext)	1970
National Energy Board	1968	1968		
National Health and Welfare	1968	1968	1969	
National Library	1968	1968	Apr 5	
National Museums	1968	1968	1969	
National Revenue (Customs and Excise)	1969	1968	1969	
National Revenue (Taxation)	1968	1968	1969	
Post Office	1968	1968	1969 Jul 19 (Ext)	
Privy Council	1969	1968	1969	
Public Archives	1968	1968	1969	
Public Service Commission	1968	1968	1969	1970
Public Works	1968	1968	Mar 24	
Regional Economic Expansion	1969	1969	Apr 1	
Royal Canadian Mounted Police	Mar 1		Mar 1	
Secretary of State	1969		1969	
Solicitor General	1969	1969	1970	
Statistics Canada	1969	1968	1970	
Supply and Services	1968	1968	1970	
Transport	1968	1968	1969	
Unemployment Insurance Commission	1968	1968	1969	
Veterans Affairs	1968	1968	1969	

Explanatory Notes: Columns designated "Previous" indicate the year in which delegation within the category was first effected. (Ext)
Delegation of Authority extended to higher levels or other types of appointment or additional groups.

APPENDIX R

LANGUAGE REQUIREMENTS – APPOINTMENTS MADE IN 1971

Category	Appointed by:	Bilingual		French only		English only		Not Ind.*		Total Appointments
		Appt.	%	Appt.	%	Appt.	%	Appt.	%	
Executive	PSC	24	(15.7)	0	(0.0)	127	(83.0)	2	(1.3)	153
Scientific and Professional	PSC	326	(7.9)	188	(4.6)	3510	(85.5)	82	(2.0)	4106
	Depts.	8	(2.5)	270	(84.6)	38	(11.9)	3	(1.0)	319
	Total	334	(7.5)	458	(10.4)	3548	(80.2)	85	(1.9)	4425
Administrative and Foreign Service	PSC	527	(13.9)	172	(4.5)	3006	(79.3)	85	(2.3)	3790
	Depts.	1097	(16.9)	697	(10.7)	4601	(70.7)	111	(1.7)	6506
	Total	1624	(15.8)	869	(8.4)	7607	(73.9)	196	(1.9)	10296
Technical	PSC	708	(11.7)	160	(2.6)	5109	(84.4)	76	(1.3)	6053
	Depts.	12	(6.3)	7	(3.7)	160	(83.7)	12	(6.3)	191
	Total	720	(11.5)	167	(2.7)	5269	(84.4)	88	(1.4)	6244
Administrative Support	PSC	240	(21.7)	54	(4.9)	755	(68.2)	58	(5.2)	1107
	Depts.	2338	(9.0)	1797	(7.0)	20892	(80.6)	888	(3.4)	25915
	Total	2578	(9.6)	1851	(6.8)	21647	(80.1)	946	(3.5)	27022
Operational	PSC	98	(13.1)	40	(5.4)	482	(64.6)	126	(16.9)	746
	Depts.	486	(3.0)	2110	(12.8)	12958	(79.1)	842	(5.1)	16396
	Total	584	(3.4)	2150	(12.6)	13440	(78.4)	968	(5.6)	17142
Other †	PSC	177	(12.9)	13	(0.9)	1169	(85.3)	13	(0.9)	1372
	Depts.	6	(28.6)	1	(4.7)	14	(66.7)	0	(0.0)	21
	Total	183	(13.1)	14	(1.0)	1183	(85.0)	13	(0.9)	1393
	PSC	2100	(12.1)	627	(3.6)	14158	(81.7)	442	(2.6)	17327
	Depts.	3947	(8.0)	4882	(9.9)	38663	(78.3)	1856	(3.8)	49348
	Total	6047	(9.1)	5509	(8.3)	52821	(79.2)	2298	(3.4)	66675

*Positions for which no specific language requirement was shown on appointment documents.

†Positions not as yet converted to categories shown on this list.

These figures refer to the stated language requirements of positions to which appointments were made, and do not necessarily reflect the number of bilinguals or unilinguals appointed.

NOTE: – Under section 6(1) of the Public Service Employment Act the commission has delegated some staffing authority to deputy heads.

ERRATA

Page 6, Table 2.

“Executive Category” “Number of Appointments (By Level and Language)” Under the heading SX 2, the last two columns under the heading 1971 and % of Total, should read:

51	29.1
20	11.4
10	5.7
10	5.7

Under the heading “Total Appointments”, the last two columns should read:

175	100.0
59	33.7
26	14.8
33	18.9

Page 10, Table 6.

Community College and CEGEP Recruitment.

The year 1968 under Francophones, Total should read 55.

Appendix F.

Under heading Male, % of Total Employees, the total should read 70.7%; under heading Female, % of Total Employees, the total should read 29.3%.

Appendix H.

Under heading, Can. Radio-TV Commission, the number 1 should be deleted from the column headed Dismissed – Female and the number 1 should be added to the column Withdrawn by Appellants – Male. There are no changes in the totals.

Appendix O.

Under the month January, and under the heading PSER 7 (1) (b) (i) Inv. Sel. and no appeals, the figure should read 103. There is no change in the total.

Public Service Commission of Canada, Annual Report 1971.

ERRATA

Page 6, tableau 2.

CATÉGORIE DE LA DIRECTION – NOMBRE DE NOMINATIONS (Par niveau et langue): Dans la section SX 2, les deux dernières colonnes intitulées 1971 et % du total, devraient se lire:

51	29.1
20	11.4
10	5.7
10	5.7

Dans la section TOTAL DES NOMINATIONS, les deux dernières colonnes devraient se lire:

175	100.0
59	33.7
26	14.8
33	18.9

Page 10, tableau 6.

RECRUTEMENT DANS LES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES ET LES CEGEP:

Dans la colonne 1968, on devrait lire 55 au lieu de 56 comme le total des francophones.

Annexe F.

Dans la rubrique Hommes, % du nombre d'employés, le TOTAL devrait se lire 70.7%; dans la rubrique Femmes, % du nombre d'employées, le TOTAL devrait se lire 29.3%.

Commission de la Fonction publique du Canada, Rapport annuel 1971.

EXIGENCES LINGUISTIQUES – NOMINATIONS FAITES EN 1971

Catégorie	Nommés par:			Bilingues			Français			Anglais			Indéterminés*	Total des nominations
	Nom.	%	Nom.	Nom.	%	Nom.	Nom.	%	Nom.	%	Nom.	%		
Direction	CFP	24	(15.7)	0	(0.0)	127	(83.0)	2	(1.3)	153				
	Scientifique et professionnelle	CFP	326	(7.9)	188	(4.6)	3510	(85.5)	82	(2.0)	4106			
	Ministères	Total	334	(7.5)	458	(10.4)	3548	(80.2)	85	(1.9)	4425			
		Administrative et service extérieur	CFP	527	(13.9)	172	(4.5)	3006	(79.3)	85	(2.3)	3790		
	Ministères	Total	1624	(15.8)	869	(8.4)	7607	(73.9)	196	(1.9)	10296			
		Technique	CFP	708	(11.7)	160	(2.6)	5109	(84.4)	76	(1.3)	6053		
	Ministères	Total	12	(6.3)	7	(3.7)	160	(83.7)	12	(6.3)	191			
		Soutien administratif	CFP	240	(21.7)	54	(4.9)	755	(68.2)	58	(5.2)	1107		
	Ministères	Total	2578	(9.6)	1851	(6.8)	21647	(80.1)	946	(3.5)	27022			
		Exploitation	CFP	98	(13.1)	40	(5.4)	492	(64.6)	126	(16.9)	746		
	Ministères	Total	486	(3.0)	2110	(12.8)	12958	(79.1)	842	(5.1)	16396			
		Autres†	CFP	177	(12.9)	13	(0.9)	1169	(85.3)	13	(0.9)	1372		
	Ministères	Total	183	(13.1)	14	(1.0)	1183	(85.0)	13	(0.9)	1393			
		CFP	3947	(12.1)	627	(3.6)	14158	(81.7)	442	(2.6)	17327			
	Ministères	Total	6047	(9.1)	5509	(8.3)	52821	(79.2)	2298	(3.4)	66675			

*Postes dont les documents de nomination ne faisaient pas état d'exigences linguistiques particulières.

†Postes non encore transposés dans les catégories figurant sur cette liste.

Ces données ont trait aux exigences linguistiques déclarées des postes auxquels des nominations ont été faites et ne reflètent pas nécessairement le nombre de nominations de bilingues ou d'unilingues.

NOTE: — Aux termes de l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission a délégué aux sous-ministres certains pouvoirs de dotation en personnel.

Catégorie	Ministère	Catégorie du soutien administratif	Catégorie de l'exploitation	Catégorie de l'administration et du service extérieur	Catégorie scientifique et professionnelle
Antérieure 1971	Antérieure 1971	Antérieure 1971	Antérieure 1971	Antérieure 1971	Antérieure 1971
1968	Agriculture	1968	1968	1969	
1968	Agence canadienne de développement international	1969	1968		
1969	Commission canadienne des transports	1969	7 jan.	1969	
1969	Directeur général des élections	1968	23 avr.	1969	
1969	Communautés	1969	23 avr.	1969	
1969	Consommation et Corporations	1969	23 avr.	1969	
1969	Energie, Mines et Ressources	1969 7 juil.	23 avr.	1969	
1969	Affaires extérieures	(Exl.)		1970	
1968	Finances et Forêts	1968		1970	
1969	Secrétariat du gouverneur général	1968	20 jan.	1970 14 juil.	
1969	Commission d'appel de l'immigration	1968	20 jan.	(Exl.) 26 avr.	
1969	Industrie et Commerce	1969		(Exl.)	
1969	Assurances	1969		1969	
1969	Justice	1968		1969	
1968	Travail	1968		1969	
1968	Main-d'œuvre et Immigration	1968		1969	
1968	Défense nationale	1968		1969 26 févr.	
1968	Office national de l'énergie	1968		(Exl.)	
1968	Santé nationale et Bien-être social	1968		1969	
1968	Bibliothèque nationale	1968		1969	
1968	Musées nationaux	1968		1969	
1969	Revenu national, Douanes et accise	1968		1969	
1968	Revenu national, Impôt	1968		1969	
1968	Postes	1968		1969 19 juil.	
1969	Conseil privé	1969		(Exl.)	
1968	Archives publiques	1968		1969	
1968	Commission de la Fonction publique	1968		1969	
1968	Travaux publics	1968		1969	
1969	Expansion économique régionale	1969		24 mars	
1969	Gendarmerie royale du Canada	1969		1 avr.	
1969	Secrétariat d'Etat	1969		1 mars	
1969	Solliciteur général	1969			
1969	Statistique Canada	1968			
1968	Transports	1968			
1968	Commission d'assurance-chômage	1968			
1968	Affaires des anciens combattants	1968			

Note explicative: Sous la rubrique "Antérieure" figure la date de la première délégation des pouvoirs pour la catégorie, (EX.): extension de la délégation des pouvoirs à des niveaux plus élevés ou à d'autres types de nominations ou groupes d'occupations.

APPELS CONTRE NOMINATIONS

Mois	R.E.F.P. 7(1)a) Concours sans appels	Concours avec appels	R.E.F.P. 7(2) Promotions (sans appels)	Prom. sans concours (avec appels)	R.E.F.P. 7(1)(b)i) Sélec. par voie de rép. (sans appels)	Sélec. par voie de rép. (avec appels)
Janvier	299	58	298	31	103	—
Février	339	56	278	32	140	—
Mars	357	65	452	12	188	7
Avril	407	45	315	8	125	7
Mai	552	64	333	5	182	17
Juin	455	62	380	7	249	12
Juillet	494	76	515	5	169	7
Août	485	89	459	4	283	14
Septembre	489	76	327	12	276	21
Octobre	522	72	327	8	335	18
Novembre	552	65	364	5	429	19
Décembre	587	77	341	8	339	32
TOTALUX	5,538	805	4,389	137	2,818	154

Ministère	R.E.F.P. 7(1)a Concours sans appels	R.E.F.P. 7 (2) Concours sans appels	R.E.F.P. 7 (2) Promotions sans concours (appels)	R.E.F.P. 7 (1)(b)(i) Sélec. par vote de rép. (avec appte)	Sélec. par vote de rép. (avec appte)	Appels									
						22	16	192	4	26	70	291	5	1	9
Affaires des anciens combattants	169	10	69	1	22	2	1	16	4	7	4	4	9	1	2
Affaires extérieures	32	23	49	1	16	1	1	11	—	—	—	—	—	—	—
Affaires indiennes et Nord canadien	207	19	310	4	192	7	4	26	4	70	291	5	1	9	2
Agence canadienne de dev. international	15	5	53	4	26	4	4	26	4	70	291	5	1	9	2
Agriculture	289	23	99	4	70	4	4	26	4	70	291	5	1	9	2
Approvisionnement et Services	169	17	179	2	291	5	1	11	—	—	—	—	—	—	—
Archives publiques	8	1	7	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Assurances	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Auditeur général	3	1	2	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Bibliothèque nationale	14	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commissaire aux langues officielles	—	—	5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission canadienne des transports	42	4	3	—	16	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission d'appel de l'immigration	6	1	7	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	213	53	258	15	567	33	2	76	9	1	—	—	—	—	—
Commission de la Fonction publique	34	4	76	1	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission des relations de travail dans la F.p.	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission du tarif	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission nationale des libérations cond.	14	2	19	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Communications	52	10	47	2	24	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	10	1	46	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil du Trésor	7	—	58	—	23	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil privé	—	—	2	—	34	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Défense nationale	62	1	47	1	18	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Dépt. d'Etat chargé de la science et de la tech.	452	43	354	13	70	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Directeur général des élections	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Energie, Mines et Ressources	79	7	131	2	60	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Environnement	117	8	205	2	57	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Expansion économique régionale	41	5	64	—	93	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Finances	6	1	35	—	6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Gendarmerie royale du Canada	63	3	31	2	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Impression du gouvernement canadien	6	—	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industrie et Commerce	30	9	126	3	62	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Information Canada	7	—	30	—	9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Justice	13	1	44	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Main-d'oeuvre et Immigration	250	63	82	25	76	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Office national de l'énergie	2	—	11	—	8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Pêches et Forêts	65	13	117	2	18	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Postes	707	113	254	18	173	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Revenu national, Douanes et accise	264	53	42	3	93	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Revenu national, Impôt	843	127	299	1	88	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Santé nationale et Bien-être social	166	16	229	6	129	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Secrétariat d'Etat	40	5	50	—	59	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Solliciteur général	80	30	20	2	11	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Statistique Canada	362	15	53	1	109	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Transports	436	103	659	18	210	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Travail	33	3	35	2	21	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Travaux publics	122	12	153	1	39	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALUX	5,538	805	4,389	137	2,818	154									

RÉPARTITION DES APPELS DE SÉLECTIONS PAR VOIE DE RÉPERTOIRES
SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1971

Mois	Nombre de sélections l'objet qui ont fait d'appel	Nombre de sélections ont été maintenus	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels rejetés
Janvier	—	—	—	—	—	—
Février	—	—	—	—	—	—
Mars	7	5	7	5	1	1
Avril	7	1	7	1	5	1
Mai	17	7	27	14	7	6
Juin	12	2	17	2	6	9
Juillet	7	1	7	1	4	2
Août	14	4	20	7	6	7
Septembre	21	5	48	12	34	2
Octobre	18	6	24	8	13	3
Novembre	19	3	24	6	8	10
Décembre	32	24	52	28	8	16
TOTAUX	154	58	233	84	92	57

NOTA: Les chiffres ne sont pas disponibles pour janvier et février, puisque la répartition des appels sous les rubriques "par voie de répertoires" et "sans concours" n'a débuté qu'en 1971, et qu'il était impossible de différencier les deux procédés avant que le Comité d'appel ne rende sa décision. Ces chiffres provenaient alors du premier paragraphe des décisions du Comité d'appel, car l'information figurant sur les formules présentées par le ministère était sujette à caution.

RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS
SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1971

Mois	Nombre de concours où il y a des appels	Nombre de concours où des appels ont été maintenus	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Janvier	31	5	151	6	127	18
Février	32	17	39	18	19	2
Mars	12	7	14	9	1	4
Avril	8	5	10	5	5	—
Mai	5	1	5	1	3	1
Juin	7	2	8	3	1	4
Juillet	5	4	9	8	1	—
Août	4	1	15	6	4	5
Septembre	12	8	16	10	3	3
Octobre	8	2	8	2	4	2
Novembre	5	3	6	4	—	2
Décembre	8	2	15	4	6	5
TOTAUX	137	57	296	76	174	46

SUITE DONNÉE AUX APPELS DE PROMOTIONS SANS CONCOURS,
SELON LE MINISTÈRE, (année civile 1971), AUX
TERMES DE L'ARTICLE 7(2) DU R.E.F.P.

Ministère	Nombre d'appels concernant des promotions sans concours	Nombre des promotions par voie de concours	Nombre		Appels main- tenus	Appels rejetés	Appels retrés								
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	F
Affaires des anciens combattants	1	1	—	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—
Affaires extérieures	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Affaires indiennes et Nord canadien	4	1	2	2	3	2	1	1	—	—	—	—	—	—	—
Agence canadienne de dev. international	4	3	2	5	—	2	2	1	—	—	—	—	—	—	—
Agriculture	4	3	2	3	—	2	1	2	—	—	—	—	—	—	—
Approvisionnement et Services	2	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission d'appel de l'immigration	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	15	9	3	12	—	9	—	1	—	—	—	—	—	—	—
Commission de la Fonction publique	1	—	6	—	—	—	4	—	—	—	—	—	—	—	—
Communications	2	1	1	6	—	2	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Consommation et Corporations	1	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Défense nationale	13	7	12	8	3	7	9	1	—	—	—	—	—	—	—
Énergie, Mines et Ressources	2	1	2	2	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Environnement	2	—	3	3	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Gendarmerie royale du Canada	2	2	3	3	1	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industrie et Commerce	3	3	1	1	1	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Main-d'oeuvre et Immigration	25	2	137	4	1	1	123	2	—	—	—	—	—	—	—
Pêches et Forêts	2	—	36	—	—	—	9	—	—	—	—	—	—	—	—
Postes	18	13	2	2	21	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Revenu national, Douanes et accise	3	1	2	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Revenu national, Impôt	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Santé nationale et Bien-être social	6	2	2	2	1	2	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	2	—	4	—	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—
Statistique Canada	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Transports	18	5	19	2	7	1	5	—	—	—	—	—	—	—	—
Travail	2	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Travaux publics	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALUX	137	57	251	45	44	32	169	5	38	8					

RÉPARTITION DES APPELS DE PROMOTIONS PAR VOIE DE CONCOURS RESTREINTS SELON LES MOIS DE L'ANNÉE 1971

Mois	Nombre de concours où il y a des appels	Nombre de concours où ont été maintenus des appels	Nombre d'appelants	Appels maintenus	Appels rejetés	Appels retirés
Janvier	58	22	107	45	50	12
Février	56	11	94	14	67	13
Mars	65	15	116	18	84	14
Avril	45	7	82	8	59	15
Mai	64	21	120	37	71	12
Juin	62	20	133	43	79	11
Juillet	76	22	109	31	62	16
Août	89	29	139	48	69	22
Septembre	76	24	143	50	70	23
Octobre	72	19	107	31	68	8
Novembre	65	15	121	24	87	10
Décembre	77	22	184	65	100	19
TOTAUX	805	227	1,455	414	866	175

SUITE DONNÉE AUX APPELS DE PROMOTIONS PAR VOIE DE CONCOURS,
SELON LE MINISTÈRE, (année civile 1971), AUX TERMES DE
L'ARTICLE 7 (1) a) du R.E.F.P.

Ministère	Nombre de concours où il y a eu des appels	Nombre de concours				Appels		Appels retirés
		Nombre de concours où des appels ont été maintenus	Nombre d'appellants	Appels main-tenus	Appels refusés	Appels refusés	Appels refusés	
10	3	11	3	1	2	9	1	1
23	10	44	17	14	9	25	8	5
19	5	20	4	1	11	3	3	5
5	3	12	5	4	8	4	4	1
23	6	25	8	6	5	12	1	7
17	3	23	7	2	19	5	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	2	1	1	1
4	1	3	1	1	1	1	1	1
53	17	45	53	9	20	27	23	10
4	5	5	5	—	—	—	—	—
2	1	1	1	1	—	—	—	—
10	5	12	2	7	1	2	1	3
1	—	1	—	—	—	—	—	1
1	—	1	—	—	—	—	—	—
43	12	28	13	5	24	22	4	1
7	2	7	1	1	6	—	—	—
8	5	5	3	4	1	2	1	—
5	1	3	1	1	1	1	1	1
3	2	4	4	1	1	1	1	1
9	1	19	2	3	14	—	—	—
1	—	1	—	—	—	—	—	—
63	15	87	23	39	2	34	13	14
13	5	11	4	1	4	4	2	3
113	31	192	15	63	3	117	10	12
53	7	97	5	20	1	70	4	7
127	42	163	87	59	32	80	46	9
16	4	12	8	1	9	4	2	2
5	1	4	6	—	4	4	2	—
30	3	68	20	45	4	45	1	3
103	6	24	6	9	—	11	6	4
3	3	8	23	2	5	142	4	21
12	2	14	—	—	2	11	—	1
805	12	—	—	—	—	—	—	—
227	2	—	—	—	—	—	—	—
1148	5	186	8	9	2	142	4	2
307	—	—	—	—	—	—	—	—
315	2	—	—	—	—	—	—	—
99	—	—	—	—	—	—	—	—
697	11	5	142	45	9	80	46	9
169	—	—	—	—	—	—	—	—
136	1	21	4	3	3	24	7	1
39	—	2	—	—	—	—	—	—
TOTAL	805	227	1148	307	315	99	697	169
Travaux publics	12	2	14	—	2	—	11	—
Travail	3	—	5	—	—	—	5	—
Transports	103	23	186	8	23	2	142	4
Statistique Canada	15	6	24	6	9	—	11	6
Service canadien des pénitenciers	30	12	68	1	20	—	45	1
Secrétariat d'Etat	5	1	4	6	—	4	4	2
Santé nationale et Bien-être social	16	4	12	8	1	9	4	4
Revenu national, Impôt	127	42	163	87	59	32	80	46
Revenu national, Douanes et accise	53	7	97	5	20	1	70	4
Postes	113	31	192	15	63	3	117	10
Pêches et Forêts	13	5	11	4	1	4	4	2
Main-d'oeuvre et Immigration	63	15	87	23	39	2	34	13
Justice	1	—	—	—	—	—	—	1
Industrie et Commerce	9	1	19	2	3	14	2	2
Gendarmerie royale du Canada	3	2	1	4	1	2	1	—
Finances	1	—	1	1	—	—	—	—
Expansion économique régionale	5	1	3	2	1	1	1	1
Environnement	8	5	5	3	4	1	2	—
Energie, Mines et Ressources	7	2	7	1	1	6	—	—
Défense nationale	43	12	41	28	13	24	22	4
Consommation et Corporations	1	—	1	—	—	1	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	1	—	1	—	—	—	—	1
Communications	10	5	12	2	7	1	2	3
Commission nat. des libérations cond.	2	1	1	1	—	—	1	—
Commission de la Fonction publique	4	—	5	—	—	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	53	17	45	9	20	27	23	10
Commission d'appel de l'immigration	1	1	2	1	1	—	—	1
Commission canadienne des transports	4	1	3	2	1	2	1	—
Auditeur général	1	1	2	2	1	—	—	—
Archives publiques	1	—	1	—	—	1	—	—
Approvisionnement et Services	17	3	23	7	2	19	5	2
Agriculture	23	6	25	8	6	12	1	7
Agence canadienne de dev. international	5	3	12	4	8	8	4	—
Affaires indiennes et Nord Canadien	19	5	20	5	4	11	3	5
Affaires extérieures	23	10	44	17	14	9	25	8
Affaires des anciens combattants	10	3	11	3	1	2	9	1

H	F	Technique			Soutien adm.			Exploitation			Total	Hommes	Femmes	Total	Généraux
		Total	H	F	Total	F	H	Total	F	H					
58	3	61	559	1,235	1,794	1,794	31,549	6,412	37,961	33,670	7,692	41,362	41,362	34,035	4,362
369	75	2,444	4,834	6,735	9,190	18,877	18,877	121	20,589	25,312	8,723	34,035	34,035	17,278	1,727
742	36	5,778	971	1,463	2,434	9,873	5,476	11	125	13,831	5,657	15,385	15,385	10,020	9,341
109	184	293	917	1,592	2,509	3,147	3,147	4	5,487	5,208	11,621	17,278	17,278	8,441	8,742
603	202	3,805	3,805	437	1,270	1,707	1,123	10	2,128	4,750	1,658	9,341	9,341	8,198	7,369
625	12	637	316	924	2,668	3,592	4,208	9	54	4,997	3,745	8,198	8,198	5,789	4,885
349	165	514	1,119	3,43	1,997	4,079	556	0	1,162	2,969	3,833	6,802	6,802	5,789	4,885
24	4	5	5	371	2,086	2,960	3,656	21	3,717	2,995	3,184	5,789	5,789	4,885	4,885
196	155	351	793	1,086	2,879	3,881	4,208	15	3,717	2,995	3,184	5,789	5,789	4,885	4,885
898	61	959	1,80	420	600	1,676	570	8	578	2,616	560	3,176	3,176	4,754	4,754
87	6	93	540	1,421	1,421	1,676	169	5	174	1,520	998	2,518	2,518	2,121	2,027
9	0	9	110	1,566	1,676	301	301	100	401	1,320	1,670	2,121	2,121	2,027	1,705
21	5	26	138	631	769	25	25	0	25	1,320	1,670	2,121	2,121	2,027	1,705
270	14	284	94	379	473	386	386	6	392	1,276	429	1,705	1,705	1,550	1,454
3	2	5	78	461	539	27	9	0	9	1,141	517	1,658	1,658	1,550	1,454
3	0	0	165	465	630	27	9	0	9	1,141	517	1,658	1,658	1,550	1,454
494	9	503	69	303	372	114	114	1	115	1,015	340	1,355	1,355	1,355	1,355
15	11	26	91	256	347	5	5	1	6	389	301	690	690	670	657
5	6	11	6	326	326	7	7	0	7	364	306	670	670	657	638
2	3	5	34	162	196	18	18	0	18	374	283	657	657	638	617
15	6	21	61	249	310	18	18	0	18	374	283	657	657	638	617
29	170	227	57	227	227	14	14	0	15	293	158	491	491	451	442
11	132	228	96	228	228	4	4	0	4	227	215	442	442	411	400
56	10	25	97	194	228	26	26	6	32	223	167	400	400	354	321
1	6	7	28	159	187	19	19	0	19	96	224	320	320	302	272
1	1	2	47	146	193	20	20	0	20	164	157	321	321	302	272
4	0	0	47	146	193	20	20	0	20	164	157	321	321	302	272
0	0	0	4	16	20	11	11	0	11	21	22	39	39	41	41
0	0	0	6	21	22	0	0	0	0	13	21	34	34	41	41
0	0	0	5	6	11	6	6	0	6	17	6	23	23	15	9
0	0	0	3	6	11	0	0	0	0	12	10	22	22	15	9
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	15	15	9	8
1,391	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19,944	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18,744	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41,649	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60,395	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
76,064	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12,171	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
88,235	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
153,079	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63,409	4	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
216,488	8	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

LA CATEGORIE D'EMPLOI (DECEMBRE 1971)

Ministère ou organisme		Direction		Scient. & Professionnelle		Admin. & Ser-vice extérieur	
H	F	Total	H	F	Total	H	F
26	0	26	37	2	39	1,441	40
Postes							
20	0	20	38	113	698	1,026	68
Défense nationale							
38	0	38	1,794	38	4,828	574	5,111
Revenu national							
44	0	44	538	9	547	1,060	35
Transports							
7	0	7	2,287	90	2,376	441	19
Environnement							
25	0	25	1,887	74	1,961	346	26
Agriculture							
25	0	25	246	22	248	3,896	1,040
Maintien d'oeuvre et Immigration							
42	0	42	246	2	2	1,560	180
Approvisionnements et Services							
24	0	24	1,094	1,161	2,255	1,218	190
Affaires indiennes et Nord canadien							
20	0	20	409	8	417	575	23
Travaux publics							
23	0	23	799	967	1,766	629	98
Santé nationale et Bien-être social							
7	0	7	10	2	12	1,444	221
Service canadien des pénitenciers							
10	0	10	143	2	146	395	13
Statistique Canada							
18	0	18	770	41	811	180	30
Énergie, Mines et Ressources							
7	0	7	17	6	23	700	100
Affaires extérieures							
0	0	0	1	0	1	30	4
Gendarmerie royale du Canada (civils)							
29	0	29	60	6	66	1,047	65
Industrie et Commerce							
19	0	19	169	7	176	338	23
Expansion économique régionale							
9	0	9	277	5	282	223	47
Consommation et Corporations							
14	0	14	286	256	542	321	387
Communications							
14	0	14	182	7	189	146	20
Commission de la Fonction publique							
7	0	7	54	5	59	217	28
Secrétariat d'État							
14	0	14	17	1	18	258	28
Agence canadienne de dev. international							
2	0	2	262	28	290	24	4
Justice							
69	0	69	69	22	24	209	30
Conseil du Trésor							
6	0	6	100	5	105	112	6
Commission canadienne des transports							
5	0	5	1	2	3	162	22
Information Canada							
23	0	23	106	12	118	49	14
Finances							
1	0	1	1	1	2	193	20
Commission nat. des libérations cond.							
2	0	2	51	14	65	42	6
Archives publiques							
3	0	3	62	19	81	18	12
Musées nationaux du Canada							
24	0	24	14	1	15	59	8
Bureau du Conseil privé							
2	0	2	40	58	98	6	1
Auditeur général							
1	0	1	140	2	142	90	4
Conseil de la radio-télévision canadienne							
3	0	3	13	4	17	71	21
Office national de l'énergie							
2	0	2	53	2	55	25	3
Assurances							
4	0	4	17	1	18	54	7
Com. des relations de travail dans la F.-p.							
3	0	3	3	1	4	29	3
Solliciteur général							
3	0	3	1	1	2	31	2
Commission d'appel de l'immigration							
0	0	0	0	0	0	11	1
Commissaire aux langues officielles							
1	0	1	0	1	0	19	11
Secrétariat du gouverneur général							
0	0	0	0	0	0	2	1
Affaires urbaines							
0	0	0	0	0	0	12	0
Commission canadienne du lait							
0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des élections							
0	0	0	0	0	0	6	0
Commission du tarif							
0	0	0	0	0	0	1	0
Commission canadienne des provenances							
0	0	0	0	0	0	0	0
Dépt. d'État chargé de la science et de la tech.							
0	0	0	0	0	0	3	4
Commission mixte internationale							
1	0	1	0	0	0	1	0
TOTAL							

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE PAR GROUPE DE TRAITEMENT (DÉCEMBRE 1970 ET DÉCEMBRE 1971)

Groupe de traitement		1970		1971		1971		1971	
		Nombre d'employés		Nombre d'employés		Nombre d'employés		Nombre d'employés	
% du	Femmes	%	Hommes	%	Hommes	%	Femmes	%	Femmes
		1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971
TOTAL		198,701	216,488	100.0%	100.0%	153,079	63,409	100.0%	100.0%
Moins de \$ 2,000		251	1,005	0.2	0.5	207	798	0.1	0.4
2,000 - 2,499		18	530	—	0.2	104	426	—	0.2
2,500 - 2,999		39	393	—	0.2	109	284	0.1	0.1
3,000 - 3,499		2,643	2,009	1.3	0.9	468	1,541	0.2	0.7
3,500 - 3,999		7,690	6,119	3.9	2.8	1,632	4,487	0.7	2.1
4,000 - 4,499		7,312	5,187	3.7	2.4	965	4,222	0.4	2.0
4,500 - 4,999		17,545	6,965	8.8	3.2	1,723	5,242	0.8	2.4
5,000 - 5,499		14,048	16,448	7.1	7.6	8,069	3,999	3.7	3.9
5,500 - 5,999		17,883	16,449	9.0	7.6	8,061	8,388	3.7	3.9
6,000 - 6,499		26,010	12,615	13.1	5.8	7,443	5,172	3.4	2.4
6,500 - 6,999		25,215	16,105	12.7	7.4	11,435	4,670	5.3	2.1
7,000 - 7,499		12,319	27,309	6.2	12.6	20,482	6,827	9.5	3.1
7,500 - 7,999		12,041	27,768	6.1	12.8	22,637	5,131	10.4	2.4
8,000 - 8,499		5,961	8,952	3.0	4.1	7,397	1,555	3.4	0.7
8,500 - 8,999		7,710	12,725	3.9	5.9	10,988	1,737	5.1	0.8
9,000 - 9,499		5,464	6,638	2.8	3.1	5,754	884	2.7	0.4
9,500 - 9,999		3,279	8,344	1.7	3.9	7,573	771	3.5	0.4
10,000 - 10,999		9,617	11,524	4.8	5.3	10,246	1,278	4.7	0.6
11,000 - 11,999		4,650	5,958	2.3	2.8	5,437	521	2.5	0.3
12,000 - 12,999		4,371	4,580	2.2	2.1	4,269	311	2.0	0.1
13,000 - 13,999		3,140	2,936	1.6	1.4	2,730	206	1.3	0.1
14,000 - 14,999		2,683	3,502	1.4	1.6	3,344	158	1.5	0.1
15,000 - 15,999		1,967	2,693	1.0	1.2	2,558	135	1.1	0.1
16,000 - 16,999		1,172	2,027	0.6	0.9	1,970	57	0.9	—
17,000 - 17,999		1,193	1,410	0.6	0.6	1,374	36	0.6	—
18,000 - 18,999		1,036	1,204	0.5	0.6	1,170	34	0.6	—
19,000 - 19,999		815	960	0.4	0.4	931	29	0.4	—
20,000 - 20,999		499	807	0.3	0.4	787	20	0.4	—
21,000 - 21,999		576	570	0.3	0.3	557	13	0.3	—
22,000 - 22,999		458	867	0.2	0.4	852	15	0.4	—
23,000 - 23,999		340	519	0.2	0.2	502	17	0.2	—
24,000 - 24,999		239	323	0.1	0.2	312	11	0.2	—
25,000 - 25,999		179	279	0.1	0.1	273	6	0.1	—
Autres		339	748	0.2	0.3	720	28	0.3	—

Annexe E
RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
PAR GROUPE D'ÂGE ET SELON LE SEXE (DÉCEMBRE 1970 ET DÉCEMBRE 1971)

Groupe d'âge			Tous les employés		Hommes		Femmes	
			Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total
19 et moins	3,159	4,534	1,6	2,1	1,143	1,524	0,8	1,0
20-24	21,916	25,938	11,0	12,0	11,256	13,259	7,3	8,7
25-29	20,010	24,270	10,1	11,2	14,184	16,703	9,9	10,9
30-34	17,525	19,508	8,8	9,0	13,356	14,686	9,3	9,6
35-39	18,460	19,531	9,3	9,0	14,070	14,596	9,8	9,5
40-44	20,267	21,076	10,2	9,7	14,898	15,481	10,4	10,1
45-49	31,037	29,967	15,6	13,8	23,526	22,371	16,5	14,6
50-54	30,143	32,852	15,2	15,2	23,240	25,329	16,3	16,6
55-59	23,109	25,225	11,6	11,7	17,427	19,055	12,2	12,5
60-64	12,320	12,874	6,2	6,0	9,198	9,591	6,4	6,3
65 et plus	755	713	0,4	0,3	542	484	0,4	0,3
Total pr tous les gr. d'âge	198,701	216,488	100%	100%	142,840	153,079	100%	100%

		1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976		1977		1978		1979		1980		1981		1982		1983		1984		1985		1986		1987		1988		1989		1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032		2033		2034		2035		2036		2037		2038		2039		2040		2041		2042		2043		2044		2045		2046		2047		2048		2049		2050		2051		2052		2053		2054		2055		2056		2057		2058		2059		2060		2061		2062		2063		2064		2065		2066		2067		2068		2069		2070		2071		2072		2073		2074		2075		2076		2077		2078		2079		2080		2081		2082		2083		2084		2085		2086		2087		2088		2089		2090		2091		2092		2093		2094		2095		2096		2097		2098		2099		2100		2101		2102		2103		2104		2105		2106		2107		2108		2109		2110		2111		2112		2113		2114		2115		2116		2117		2118		2119		2120		2121		2122		2123		2124		2125		2126		2127		2128		2129		2130		2131		2132		2133		2134		2135		2136		2137		2138		2139		2140		2141		2142		2143		2144		2145		2146		2147		2148		2149		2150		2151		2152		2153		2154		2155		2156		2157		2158		2159		2160		2161		2162		2163		2164		2165		2166		2167		2168		2169		2170		2171		2172		2173		2174		2175		2176		2177		2178		2179		2180		2181		2182		2183		2184		2185		2186		2187		2188		2189		2190		2191		2192		2193		2194		2195		2196		2197		2198		2199		2200		2201		2202		2203		2204		2205		2206		2207		2208		2209		2210		2211		2212		2213		2214		2215		2216		2217		2218		2219		2220		2221		2222		2223		2224		2225		2226		2227		2228		2229		2230		2231		2232		2233		2234		2235		2236		2237		2238		2239		2240		2241		2242		2243		2244		2245		2246		2247		2248		2249		2250		2251		2252		2253		2254		2255		2256		2257		2258		2259		2260		2261		2262		2263		2264		2265		2266		2267		2268		2269		2270		2271		2272		2273		2274		2275		2276		2277		2278		2279		2280		2281		2282		2283		2284		2285		2286		2287		2288		2289		2290		2291		2292		2293		2294		2295		2296		2297		2298		2299		2300		2301		2302		2303		2304		2305		2306		2307		2308		2309		2310		2311		2312		2313		2314		2315		2316		2317		2318		2319		2320		2321		2322		2323		2324		2325		2326		2327		2328		2329		2330		2331		2332		2333		2334		2335		2336		2337		2338		2339		2340		2341		2342		2343		2344		2345		2346		2347		2348		2349		2350		2351		2352		2353		2354		2355		2356		2357		2358		2359		2360		2361		2362		2363		2364		2365		2366		2367		2368		2369		2370		2371		2372		2373		2374		2375		2376		2377		2378		2379		2380		2381		2382		2383		2384		2385		2386		2387		2388		2389		2390		2391		2392		2393		2394		2395		2396		2397		2398		2399		2400		2401		2402		2403		2404		2405		2406		2407		2408		2409		2410		2411		2412		2413		2414		2415		2416		2417		2418		2419		2420		2421		2422		2423		2424		2425		2426		2427		2428		2429		2430		2431		2432		2433		2434		2435		2436		2437		2438		2439		2440		2441		2442		2443		2444		2445		2446		2447		2448		2449		2450		2451		2452		2453		2454		2455		2456		2457		2458		2459		2460		2461		2462		2463		2464		2465		2466		2467		2468		2469		2470		2471		2472		2473		2474		2475		2476		2477		2478		2479		2480		2481		2482		2483		2484		2485		2486		2487		2488		2489		2490		2491		2492		2493		2494		2495		2496		2497		2498		2499		2500		2501		2502		2503		2504		2505		2506		2507		2508		2509		2510		2511		2512		2513		2514		2515		2516		2517		2518		2519		2520		2521		2522		2523		2524		2525		2526		2527		2528		2529		2530		2531		2532		2533		2534		2535		2536		2537		2538		2539		2540		2541		2542		2543		2544		2545		2546		2547		2548		2549		2550		2551		2552		2553		2554		2555		2556		2557		2558		2559		2560		2561		2562		2563		2564		2565		2566		2567		2568		2569		2570		2571		2572		2573		2574		2575		2576		2577		2578		2579		2580		2581		2582		2583		2584		2585		2586		2587		2588		2589		2590		2591		2592		2593		2594		2595		2596		2597		2598		2599		2600		2601		2602		2603		2604		2605		2606		2607		2608		2609		2610		2611		2612		2613		2614		2615		2616		2617		2618		2619		2620		2621		2622		2623		2624		2625		2626		2627		2628		2629		2630		2631		2632		2633		2634		2635		2636		2637		2638		2639		2640		2641		2642		2643		2644		2645		2646		2647		2648		2649		2650		2651		2652		2653		2654		2655		2656		2657		2658		2659		2660		2661		2662		2663		2664		2665		2666		2667		2668		2669		2670		2671		2672		2673		2674		2675		2676		2677		2678		2679		2680		2681		2682		2683		2684		2685		2686		2687		2688		2689		2690		2691		2692		2693		2694		2695		2696		2697		2698		2699		2700		2701		2702		2703		2704		2705		2706		2707		2708		2709		2710		2711		2712		2713		2714		2715		2716		2717		2718		2719		2720		2721		2722		2723		2724		2725		2726		2727		2728		2729		2730		2731		2732		2733		2734		2735		2736		2737		2738		2739		2740		2741		2742		2743		2744		2745		2746		2747		2748		2749		2750		2751		2752		2753		2754		2755		2756		2757		2758		2759		2760		2761		2762		2763		2764		2765		2766		2767		2768		2769		2770		2771		2772		2773		2774		2775		2776		2777		2778		2779		2780		2781		2782		2783		2784		2785		2786		2787		2788		2789		2790		2791		2792		2793		2794		2795		2796		2797		2798		2799		2800		2801		2802		2803		2804		2805		2806		2807		2808		2809		2810		2811		2812		2813		2814		2815		2816		2817		2818		2819		2820		2821		2822		2823		2824		2825		2826		2827		2828		2829		2830		2831		2832		2833		2834		2835		2836		2837		2838		2839		2840		2841		2842		2843		2844		2845		2846		2847		2848		2849		2850		2851		2852		2853		2854		2855		2856		2857		2858		2859		2860		2861		2862		2863		2864		2865		2866		2867		2868		2869		2870		2871		2872		2873		2874		2875		2876		2877		2878		2879		2880		2881		2882		2883		2884		2885		2886		2887		2888		2889		2890		2891		2892		2893		2894		2895		2896		2897		2898		2899		2900		2901		2902		2903		2904		2905		2906		2907		2908		2909		2910		2911		2912		2913		2914		2915		2916		2917		2918		2919		2920		2921		2922		2923		2924		2925		2926		2927		2928		2929		2930		2931		2932		2933		2934		2935		2936		2937		2938		2939		2940		2941		2942		2943		2944		2945		2946		2947		2948		2949		2950		2951		2952		2953		2954		2955		2956		2957		2958		2959		2960		2961		2962		2963		2964		2965		2966		2967		2968		2969		2970		2971		2972		2973		2974		2975		2976		2977		2978		2979		2980		2981		2982		2983		2984		2985		2986		2987		2988		2989		2990		2991		2992		2993		2994		2995		2996		2997		2998		2999		3000	
--	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--	------	--

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE ET LE SEXE (DÉCEMBRE 1970 et DÉCEMBRE 1971)

Région métropolitaine		Tous les employés		Nombre		% du total		Hommes		Femmes	
		1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971	1970	1971
Saint-Jean (T.-N.)	1,872	2,031	0,9	0,9	1,591	1,728	281	303	1,728	1,880	2,082
Halifax	8,869	10,148	4,5	4,7	6,989	8,066	459	478	8,066	1,880	2,082
Saint-Jean (N.-B.)	1,573	1,597	0,8	0,7	1,114	1,119	459	478	1,119	459	478
Québec	3,983	4,299	2,0	2,0	3,195	3,391	788	908	3,391	788	908
Montréal	19,534	20,667	9,9	9,6	14,773	15,539	4,761	5,128	15,539	4,761	5,128
Ottawa-Hull	49,461	57,358	24,9	26,5	30,891	34,745	18,570	22,613	34,745	18,570	22,613
Toronto	15,552	16,026	7,8	7,4	11,386	11,661	4,166	4,365	11,661	4,166	4,365
Hamilton	2,007	2,187	1,0	1,0	1,523	1,613	484	574	1,613	484	574
Kitchener-Waterloo*	924	993	0,5	0,5	710	769	214	224	769	214	224
London	3,639	3,504	1,8	1,6	2,441	2,297	1,198	1,207	2,297	1,198	1,207
Windsor	1,229	1,282	0,6	0,6	951	974	278	308	974	278	308
Sudbury	289	434	0,2	0,2	186	275	103	159	275	103	159
Winnipeg	6,376	6,758	3,2	3,1	4,583	4,726	1,793	2,032	4,726	1,793	2,032
Regina	1,753	1,840	0,9	0,9	1,257	1,295	496	545	1,295	496	545
Saskatoon	1,280	1,376	0,6	0,6	983	1,020	297	356	1,020	297	356
Calgary	3,238	3,453	1,6	1,6	2,253	2,393	985	1,060	2,393	985	1,060
Edmonton	5,274	5,504	2,6	2,5	3,580	3,654	1,694	1,850	3,654	1,694	1,850
Vancouver	9,574	10,187	4,8	4,7	6,832	7,066	2,742	3,121	7,066	2,742	3,121
Victoria	4,931	5,623	2,5	2,6	3,769	4,382	1,162	1,241	4,382	1,162	1,241
Total pr toutes les rég. métro.	141,358	155,267	71,1	71,7	99,007	106,713	42,351	48,554	106,713	42,351	48,554
Autres endroits	57,343	61,221	28,9	28,3	43,833	46,366	13,510	14,855	46,366	13,510	14,855
Total pour tous les endroits	198,701	216,488	100%	100%	142,840	153,079	55,861	63,409	153,079	55,861	63,409

* Y compris Galt.

RÉPARTITION DES EMPLOYÉS ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE
SELON LA PROVINCE ET LE SEXE (DÉCEMBRE 1970 et DÉCEMBRE 1971)

PROVINCE	Tous les employés			Hommes			Femmes		
	Nombre		% du total	Nombre		% du total	Nombre		% du total
	1970	1971	1971	1970	1971	1971	1970	1971	1971
Terre-Neuve	3,503	3,890	1.8	3,045	3,384	2.1	458	506	0.8
Ile-du-Prince-Édouard ..	1,116	1,133	0.6	979	984	0.7	137	149	0.3
Nouvelle-Écosse	12,325	13,751	6.2	9,914	11,100	6.9	2,411	2,651	4.3
Nouveau-Brunswick	6,568	6,951	3.3	5,167	5,396	3.6	1,401	1,555	2.6
Québec	34,063	36,643	17.1	26,071	27,857	18.2	7,992	8,786	14.3
Ontario	89,434	99,219	45.6	60,441	65,314	42.3	28,993	33,905	51.9
Manitoba	9,724	10,009	4.9	6,947	7,038	4.9	2,777	2,971	5.0
Saskatchewan	6,489	6,794	3.3	4,699	4,802	3.3	1,790	1,992	3.2
Alberta	12,323	13,027	6.2	8,663	9,053	6.1	3,660	3,974	6.6
Colombie-Britannique ...	19,795	21,512	10.0	14,457	15,620	10.1	5,338	5,892	9.6
Yukon	749	843	0.4	490	544	0.3	259	299	0.5
Territoires du Nord-Ouest	1,173	1,228	0.6	858	885	0.6	315	343	0.6
À l'étranger	1,439	1,488	0.7	1,109	1,102	0.8	330	386	0.6
Total pour toutes les provinces	198,701	216,488	100%	142,840	153,079	100%	55,861	63,409	100%

EMPLOYÉS ASSUJETTS À LA LOI SUR L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE, DE 1967 À 1971

1967	1968	1969	1970	203,182**
200,329	200,321	199,720*	198,701	

*Comprend 4,463 employés du Service canadien des pénitenciers qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique depuis le 11 sept. 1969

**Le total n'inclut pas les 13,306 employés saisonniers et à temps partiel. Les données statistiques que l'on retrouve aux annexes B à G incluent toutefois ces employés dans le total de 1971, total porté à 218,488.

NOMINATIONS, PROMOTIONS ET DÉPARTS DES EMPLOYÉS ASSUJETTS À LA LOI SUR L'EMPLOI
DANS LA FONCTION PUBLIQUE, 1967-1971

1971	1967	1968	1969	1970	1971
Nominations à la Fonction publique	31,293	20,397	20,733	23,055	27,706
Nominations parmi les employés de la Fonction publique	30,088	25,173	25,609	30,279	38,969
Départs	16,830	17,465	17,512	20,619	23,202

Source: Centre de gestion de l'information Commission de la Fonction publique

NOMINATIONS EN 1971-PAR LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET
PAR LES MINISTÈRES EN VERTU DE LA DÉLÉGATION DE POUVOIRS
(Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 6)

NOMINATIONS	par la Commission	par les ministères en vertu de la délégation de pouvoirs	TOTAL
Type 1 - Nominations à la Fonction publique	7,226	20,480	27,706
Nominations parmi les employés de la Fonction publique	2,363	4,451	6,814
Type 2 - d'un groupe d'occupations à un autre	6,372	16,909	23,281
Type 3 - à un niveau plus élevé au sein du même groupe d'occupations			
Type 4 - à un niveau moins élevé au sein du même groupe d'occupations	260	1,855	2,115
Type 5 - d'une subdivision à une autre dans le même groupe d'occupations	9	259	268
Type 6 - d'un ministère à un autre, sans changement de groupe, de subdivision ou de niveau d'occupations	530	1,542	2,072
Type 7 - à un niveau inférieur au niveau du poste, sans changement de groupe d'occupations, de niveau ou de ministère	176	566	742
Type 8 - nomination, pour une période indéterminée, d'un employé déjà nommé pour une période déterminée, sans changement de groupe, de niveau ou de ministère	390	3,287	3,677
TOTAL PARTIEL	10,100	28,869	38,969
TOTAL GÉNÉRAL	17,326	49,349	66,675

Source: Centre de gestion de l'information Commission de la Fonction publique

Annexes

Participation à la vie politique

fut pas accordé; il s'agissait d'une part d'un administrateur du personnel, d'autre part d'un animateur social.

No	Ministère ou organisme	Province
1	Commission canadienne des pensions	Ontario
1	Affaires indiennes et du Nord canadien	Alberta
1	Commission de la Fonction publique	Ontario
1	Agriculture	Saskatchewan
1	Postes	Manitoba
1	Affaires des anciens combattants	Ontario
2	Environnement	Terre-Neuve
1	Musées nationaux du Canada	Ontario
1	Agriculture	Ontario

Afin que la Fonction publique ne soit pas soumise aux influences politiques, la loi interdit aux fonctionnaires d'être membres de la Chambre des communes, d'assemblées législatives provinciales ou de conseils territoriaux. Les fonctionnaires peuvent toutefois prendre un congé sans traitement s'ils veulent se faire présenter comme candidat ou se porter candidat à l'un de ces postes. Mais ce n'est possible que si la Commission estime qu'un éventuel échec aux élections n'aurait pas de conséquence néfaste pour la Fonction publique si l'employé désire reprendre son poste. Bien sûr, s'il est élu, l'employé quitte la Fonction publique sans plus de problème. En 1971, des congés sans traitement furent accordés à dix fonctionnaires, dont une femme, qui désiraient se faire présenter comme candidats pour participer à cinq élections provinciales. Dans deux cas, le congé ne

Remerciements

La Commission de la Fonction publique du Canada ne peut évidemment pas travailler dans le vide. Pour que ses programmes et politiques débouchent sur quelque chose de positif, il lui faut obtenir la collaboration et la compréhension d'un grand nombre de personnes et d'organismes.

En 1971, année très importante à beaucoup d'égards, la Commission a pu compter sur la collaboration d'enseignants, d'organisations du secteur privé, d'autres secteurs du gouvernement, d'associations de personnel et de fonctionnaires d'autres ministères de l'État

John J. Carson,
président

Irene Johnson,
commissaire

Charles Lussier,
commissaire

En 1971, Mlle Ruth E. Addison a quitté la Commission de la Fonction publique. Cette fonctionnaire travailluse et dévouée était commissaire depuis 14 ans. C'est Mme Irene Johnson que le Premier ministre a choisie pour assumer à partir du 1^{er} juillet 1971 les fonctions de Mlle Addison.

avec lesquels elle a des contacts presque quotidiens. Les commissaires sont heureux de remercier ici tout particulièrement leur personnel, aussi bien d'Ottawa que des bureaux régionaux, pour l'ardeur à la tâche et la ténacité dont il a fait preuve toute l'année.

décider quels programmes seront les plus efficaces et où ils devront être appliqués.

Comme point de départ, on a étroitement les données contenues dans le rapport Archibald "Les deux sexes dans la Fonction publique" qui contient un large éventail de statistiques sur les femmes de la Fonction publique.

On a examiné les courbes de mobilité professionnelle des femmes et on a entrepris de les comparer à celles des hommes dans un groupe d'occupations choisies, celui de l'administration des programmes.

Information

Une bonne part du travail du Service de promotion de la femme a trait à l'information, car on estime que la meilleure façon de combattre les mythes au sujet des femmes au travail et les préjugés fermement ancrés dans la conscience est de mieux faire connaître les idéaux et le rôle des femmes dans le monde du travail.

En prenant pour thème "La chance d'être soi-même", la Commission a lancé une campagne d'information destinée à transmettre son message d'égalité à la fois au sein du gouvernement et à l'extérieur.

L'objet de cette campagne, qui fut l'occasion de séminaires, discussions, brochures, affiches et présentations audio-visuelles, fut de montrer aux personnes intéressées ou concernées les progrès et les programmes

Questions particulières

À la fin de l'année, on projetait de publier une circulaire qui constituerait une source d'information continue sur ce programme d'égalité.

Un certain nombre de questions ont été soulevées au cours de l'élaboration de programmes visant à promouvoir cette égalité.

Il s'agit par exemple du problème qui consiste à essayer d'accroître les possibilités de travail à temps partiel à la Fonction publique, puisque de nombreuses mères de familles ne peuvent pas travailler autrement. Dans cette même optique, on a soulevé le problème des garderies d'enfants pour les mères qui travaillent. La Commission, en collaboration avec le Conseil du Trésor et d'autres ministères, entend continuer à étudier l'un et l'autre de ces problèmes qu'elle juge particulièrement importants.

En sa première année, le Service a ouvert des perspectives sur de nombreux problèmes dont il faut tenir compte dans un processus d'égalisation, et qui touchent au recrutement, à la sélection, à la formation et aux promotions. L'on estime que tout progrès ainsi réalisé contribue à la création d'une Fonction publique plus représentative où, aussi bien les femmes que les hommes, seront jugés selon leur juste mérite.

La chance d'être soi-même

Les femmes, même celles de très haute compétence, ont souvent dû constater qu'il leur était difficile, sinon impossible, de sortir du domaine d'occupations étriqué qui leur était réservé. Elles se sont aperçu qu'il est dur de gravir les échelons professionnels dans un monde généralement considéré comme celui des hommes. Certaines données récentes ont montré que 70 p. 100 des femmes de la Fonction publique se sont toujours vu réserver les emplois inférieurs.

Ce n'est que récemment que l'on a commencé à s'apercevoir et peut-être à salarmer femmes dans le monde du travail.

Deux rapports illustrent bien cette triste situation. Une étude menée par la Commission et intitulée "Les deux sexes dans la Fonction publique", et le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme examinent ce problème en détail et proposent certains programmes pour y remédier.

Il était alors temps d'agir. En février 1971, le Service de promotion de la femme fut créé pour coordonner les programmes concernant les femmes fonctionnaires.

A partir des recommandations des deux rapports, la Commission a déjà lancé plusieurs programmes destinés à donner aux femmes de plus grandes chances dans le monde du travail et, tout en effectuant certaines recherches, prépare le terrain pour d'autres programmes.

- On a redoublé d'efforts pour accroître le nombre de participantes aux Cours et affectations de perfectionnement, principale contribution de la Commission au perfectionnement des cadres et pour proposer à plus de femmes des postes d'agents supérieurs à la Fonction publique. Afin d'essayer d'uniformiser le recrutement de candidates éventuelles, on a constitué un répertoire de femmes possédant les qualités nécessaires pour le

Recherche

- Une des tâches du Service de promotion de la femme est de réunir et de tenir à jour des données sur les femmes travaillant au gouvernement, car si l'on ne possède pas une base d'information statistique, il sera difficile de
- On s'est également efforcé de supprimer dans les informations de recrutement et le matériel publicitaire toute référence au sexe de la personne demandée. Il faut en effet que disparaisse l'étiquette "homme seulement" ou "femme seulement" de la plupart des domaines d'occupations et que l'on insiste bien sur le fait que toutes les carrières de la Fonction publique sont également accessibles aux hommes et aux femmes.
- L'importance de l'expérience que représentent des qualités marquées.
- On a également souligné le fait que tout autre expérience même tirée de tout autre expérience laqué, lorsqu'ils évaluent les candidats, la Fonction publique une directive selon laquelle, en personnel de toute la dotation en personnel de toute la qu'on a communiqué aux agents de fait une demande d'emploi. C'est pour- au moment d'évaluer les personnes ayant prise en plus sérieuse considération ment pour les femmes, aurait dû être sentie le travail bénévole, particulière- • L'importance de l'expérience que repré- ont des qualités marquées.
- Deux nouveaux programmes de formation furent également élaborés pour aider les femmes des catégories de soutien à progresser dans leur carrière. Ces deux programmes, préparés en collaboration avec le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, comprennent un cours de perfectionnement de deux semaines pour les secrétaires et d'agents auxiliaires destiné à la catégorie un cours de trois semaines de formation du soutien administratif. Il s'agit là d'un grand pas en avant dans un effort de longue haleine pour l'accroissement des chances de promotion des employés de la catégorie du soutien administratif qui



Les primes

Le Programme des primes d'encouragement est l'occasion pour la Fonction publique de montrer sa reconnaissance à ceux de ses membres qui lui ont soumis des propositions constructives permettant de réaliser des économies, ou qui l'ont servie par des réalisations exceptionnelles ou de longues années de dévouement au travail. La Commission de la Fonction publique encourage donc tous les ministères et organismes à exprimer leur gratitude au moyen du système mis sur pied par le Conseil des primes d'encouragement.

On décrètera par exemple des primes au mérite, des primes pour longs services ou le prix des services insignes aux fonctionnaires dont les réalisations ont été jugées méritoires, tandis que les primes à l'initiative doivent encourager les employés à soumettre des suggestions pratiques permettant d'améliorer la sécurité, la rentabilité, l'efficacité du travail et les conditions de travail aussi bien physiques que morales.

Le Prix des services insignes

Chaque année, le Premier ministre nomme un comité formé de personnalités canadiennes pour examiner les candidatures présentées par les divers ministères au Prix des services insignes de la Fonction publique du Canada et pour choisir parmi celles-ci la personne qui semble mériter le plus haut témoignage de reconnaissance à rendre à un fonctionnaire. En 1971, c'est M. Norman McLaren, directeur et réalisateur, Office national du film, qui fut sélectionné.

Primes à l'initiative

En 1971, les employés de 25 ministères et organismes ont reçu des primes à l'initiative dont le montant variait de \$10 à \$3,250. Au total, 787 suggestions ont été retenues, leurs auteurs se sont partagé la somme de \$93,215. Sept fonctionnaires ont reçu des primes supérieures à \$1,000. Numériquement parlant, le plus fort pourcentage de suggestions envoyées au Conseil des primes d'encouragement concernaient des améliorations touchant les domaines de la sécurité, du moral et des conditions de travail, tous domaines pour

lesquels il est impossible de chiffrer les résultats. Toutefois, les suggestions qui ont permis de réaliser des économies tangibles ont représenté plus de 60 p. 100 des récompenses en argent.

Primes au mérite

Dix ministères et organismes ont utilisé la prime au mérite pour exprimer leur reconnaissance à certains employés ayant exécuté leurs tâches d'une façon bien supérieure aux exigences du poste. Un total de 29 fonctionnaires se sont vu décerner des primes au mérite dont les montants se situaient entre \$500 et \$2,500. En 1971, les primes au mérite se chiffrent à \$39,000 contre \$26,000 en 1970. Les bénéficiaires doivent pour cela faire preuve, pendant une période de temps prolongée, d'un rendement très supérieur à la normale, ou réaliser une tâche exceptionnelle avec un succès dépassant toute attente, ou assumer leurs fonctions dans des circonstances anormales, de telle façon que cela puisse être méritoire à la Fonction publique.

Primes pour longs services

Le bouton pour longs services et le certificat de service peuvent être attribués à tous les fonctionnaires s'étant dévoués à leurs tâches pendant 25 ans. Au cours de l'année passée, 25 ministères ont remis des boutons et certificats à un total de 3,630 employés.

Montant des primes	Nombre	Primes pour suggestions des économies permettant de réaliser des économies	Primes pour suggestions conduisant à des résultats inappréciables	Primes pour suggestions permettant de réaliser des économies et de constater d'autres avantages inappréciables	TOTAL —
51,130	188		550	49	787
30,720					11,365
93,215					



au grand changement social survenant au Canada, soient équipés convenablement pour répondre aux besoins de la société canadienne. Des cours de formation et de perfectionnement de haut calibre représentent une façon de les aider à acquérir la compétence et les connaissances nécessaires pour relever ce défi.

STATISTIQUES JANVIER À
DECEMBRE 1971
BUREAU DU PERFECTIONNEMENT ET
DE LA FORMATION DU PERSONNEL

Nombre de participants 2826

a) Participation selon l'âge

jusqu'à 25 — 7%
26 — 35 — 28%
36 — 45 — 31%
46 — 55 — 30%
56 et plus — 4%

b) Participation selon la catégorie d'occupations

Direction 0.5%
Scientifique et professionnelle 14%
Administration et service extérieur 68%
Technique 4%
Soutien administratif 13%
Exploitation 0.5%

c) Participation selon le lieu de résidence

Ottawa (région de la capitale) 67%
Ontario 9%
Québec 8%
Autres 16%

d) Participation selon le traitement

jusqu'à \$10,000 27%
10,000 — 15,000 51%
16,000 — 20,000 19%
21,000 et plus 3%

d'Ottawa), et le Centre non résidentiel de perfectionnement professionnel, Place de Ville, au cœur d'Ottawa. À l'ourime, le Centre peut recevoir 70 pensionnaires. C'est le siège des cours CAP et on l'utilise également pour divers autres cours du Bureau.

Consultation et recherche

Certains ministères et organismes ont éprouvé des besoins de formation et de perfectionnement auxquels les cours centraux ne pouvaient pas répondre. Ce sont donc les conseillers du Bureau qui, en 1971, les ont aidés, aussi bien à trouver un spécialiste pour une conférence d'une demi-journée qu'à concevoir et à lancer un grand programme de formation.

Au cours de l'année, deux projets de recherche importants ont été effectués à l'Université Carleton et à l'Université d'Ottawa sous le patronage du Bureau. Ces deux projets touchaient au rôle et aux responsabilités de l'administrateur de la Fonction publique canadienne qui doit traiter de problèmes uniques en leur genre du fait de la nature bilingue et biculturelle particulière à notre pays. D'autres travaux de recherche ont été entrepris au cours de l'année 1971 sur des sujets tels que les techniques de prévisions à long terme au gouvernement fédéral, les avantages des cours résidentiels, et l'élaboration de nouvelles méthodes pour cerner les besoins de formation à la Fonction publique.

Ces recherches du Bureau des langues permettent d'offrir aux employés de la Fonction publique les meilleurs programmes de formation possibles.

Au cours des prochaines années, le Bureau continuera de faire l'expérience de toute une variété de nouvelles techniques élaborées au Canada et dans d'autres pays. Il est important que les fonctionnaires, qui doivent s'intéresser

La formation et le perfectionnement du personnel à la Fonction publique

La Commission de la Fonction publique est l'organisme central du gouvernement fédéral pour la formation et le perfectionnement des fonctionnaires. Ainsi a-t-elle un Bureau de perfectionnement et de formation du personnel qui organise des cours ouverts au personnel de tous les ministères et organismes, mène des recherches et exécute un travail consultatif à la demande des ministères et organismes.

En 1971, le Bureau dut faire face à un accroissement considérable des demandes d'inscription à ses cours et des demandes de consultation. Le nombre de participants inscrits aux cours centraux a augmenté de plus de 30 p. 100 et le nombre de demandes de consultation et d'assistance a dépassé 100. On a ouvert deux nouveaux centres de formation ce qui a permis d'organiser l'année dernière 137 cours contre 79 en 1970.

La grande majorité des participants aux cours du BFPF travaillent dans la région de la capitale nationale. En 1971, toutefois, des cours ont également été organisés à Edmonton et Halifax, signe avant-coureur d'une expansion qui permettra aux fonctionnaires de toutes les grandes villes du Canada de suivre les cours près de chez eux. Ceci facilitera l'accès à la formation et au perfectionnement qu'offre le Bureau, et réduira considérablement le coût du logement et du transport des participants. De plus, le Bureau pourra avoir recours, pour l'enseignement, aux spécialistes de ces villes plutôt qu'aux ressources d'Ottawa ou de la région.

Nouveautés de l'année

L'éventail de programmes dirigés par le Bureau s'est vu cette année considérablement accru lorsqu'on a lancé la première des trois parties d'un programme sur le traitement électronique de l'information. Le but premier de ce programme est d'élever le niveau général de compétence des fonctionnaires qui travaillent avec des ordinateurs et de combler l'écart de communication entre l'expert et l'utilisateur non-technicien de matériel électronique.

On espère que ce programme permettra d'améliorer la gestion du matériel informatique et de tirer meilleur parti des millions de dollars investis en équipement et personnel. La première partie du programme de traitement électronique de l'information s'adresse aux administrateurs chargés d'activités informatiques. Il vise, entre autres choses, à faire tomber le mythe entourant la machine pour que l'administrateur puisse prendre les décisions qui lui reviennent de droit et qui n'appartiennent pas au technicien expert.

La deuxième partie du programme commencera en 1972 et s'adresse aux analystes et programmeurs de systèmes. La dernière partie, qui n'est pas encore terminée, est destinée aux opérateurs sur ordinateurs. On compte un nouveau programme comportant deux types de cours: l'un pour les secrétaires supérieurs et l'autre pour le personnel de soutien de bureau. Ce programme fait partie d'une campagne destinée à aider les femmes fonctionnaires à utiliser toutes leurs aptitudes. (Voir chapitre sur la femme).

Le cours pour les secrétaires supérieurs examine en détail leur rôle dans une équipe de gestion et la façon dont ils peuvent le rendre plus intéressant et utile. Le second cours se propose d'aider le personnel de soutien de bureau, domaine d'occupations comptant beaucoup de femmes, à acquérir la compétence requise pour accéder à des postes administratifs.

En 1971, le Bureau a également pris certaines mesures pour proposer plus de cours en français. Ainsi, le nombre de programmes pouvant être suivis par les employés francophones est passé de un à neuf. Deux programmes bilingues ont également été mis sur pied: les Cours et affectations de perfectionnement et le Cours d'introduction à la gestion pour les stagiaires en administration.

Pour faire face à la demande accrue, le Bureau a ouvert deux nouveaux centres de formation: le Centre résidentiel d'études de gestion à Touraine (Québec) (neuf milles



gnement de leur lieu de travail ou pour d'autres raisons, ne peuvent pas suivre facilement les cours de langues ordinaires. Toutefois, dans de nombreux cas, ils peuvent s'inscrire à des écoles de langues commerciales et sont rembourés si ces cours ont été approuvés par le Bureau des langues.

Les progrès du biculturalisme

Depuis 1966, 144 fonctionnaires supérieurs, francophones et anglophones, ont profité du programme spécial de perfectionnement bicultural dirigé par la Commission.

Dans le cadre de ce programme, les participants et leurs familles vont résider pendant 12 mois à Sainte-Foy, dans la banlieue de Québec, s'ils sont d'expression anglaise, ou à Toronto s'ils sont d'expression française. Pendant ce temps, ils ont la possibilité d'acquiescer une plus grande maîtrise de la langue seconde et on les encourage à s'intégrer au milieu culturel, anglais ou français selon le cas.

En 1971, par exemple, le programme de Québec comprenait une série de 85 séminaires couvrant divers aspects culturels du Canada français, un programme d'étude personnelle à l'université Laval, du travail à temps partiel soit au gouvernement provincial soit dans le secteur privé, des excursions régulières pour mieux connaître la région, ainsi que des cours de langues avancées.

Le programme de Toronto est similaire, mais les participants s'y concentrent plus sur leur perfectionnement professionnel en anglais, que sur un travail à temps partiel.

On doit le succès de ce programme à la collaboration des organismes provinciaux et municipaux, de l'université Laval et des Universités de Toronto et York.

Dix-huit fonctionnaires supérieurs anglophones et leurs familles ont participé au programme de perfectionnement bicultural à Québec tandis que huit fonctionnaires francophones ont suivi le programme à Toronto. L'an prochain, les participants francophones pourront choisir au même titre que Toronto d'autres centres culturels d'expression anglaise.

- avaient terminé un cours intensif s'apercevaient qu'il n'était pas facile d'utiliser et d'offrir leurs nouvelles connaissances de la langue seconde dans leur milieu de travail. Ainsi a-t-on pris plusieurs mesures dans ce sens. La création d'unités de langue française par exemple permet de parler et d'utiliser plus couramment le français au sein des ministères. Le cours de langue insiste toujours plus sur le vocabulaire que le fonctionnaire utilise quotidiennement dans l'exercice de ses tâches. De plus, un système de moniteurs a été institué au sein des ministères pour que les quelque 3,000 fonctionnaires qui se trouvent entre deux cours de langues puissent toujours avoir l'occasion de parler régulièrement la langue seconde. Bien que l'évaluation de ce programme ne soit pas terminée, on espère qu'il contribuera beaucoup au maintien et à l'amélioration des connaissances des fonctionnaires entre deux séries de cours de langue.
- Le Bureau des langues a également mis sur pied divers programmes et cours spéciaux pour répondre aux besoins d'élèves rencontrant des problèmes d'apprentissage particuliers. On citera par exemple: les cours traditionnels qui insistent sur la grammaire ou la rédaction; les cours séquentiels enregistrés que l'élève peut suivre chez lui et qui sont précieux pour ceux qui n'apprennent pas facilement en groupe; un cours qui insiste sur la lecture ou des compétences rédactionnelles spéciales pour ceux qui ont des problèmes de prononciation; et ainsi de suite. Ces cours, dont certains sont complétés par un service consultatif pour aider et conseiller les élèves ayant des problèmes particuliers. L'année dernière, on a ainsi pu rendre service à environ 700 élèves.
- En vertu d'un accord avec l'"Alliance française", on a pu poursuivre en 1971 une expérience qui consiste à offrir des cours de langue seconde aux femmes des députés du Parlement et des fonctionnaires supérieurs. On a compté un total de 170 participantes.
- Certains fonctionnaires, gênés par l'élou-

Grand Total		32	205	237	208	83	765
Région de la capitale nationale	Hommes	12	41	66	92	51	262
	Femmes	—	15	38	26	9	88
	Total	12	56	104	118	60	350
	Hommes	18	114	106	74	19	331
Autres régions	Femmes	2	35	27	16	4	84
Total		20	149	133	90	23	415
RÉGIONS	SEXES	1	2	3	4	Ont terminé 4	TOTAL
		DÉGÈRES					

Tableau IV
Cours d'anglais
Distribution des étudiants par régions, par niveaux d'enseignement
et par sexes à la fin de l'année scolaire 1970-71.

RÉGIONS	SEXES	DÉGRÉS						TOTAL
		1	2	3	4	Ont terminé 4		
Région de la capitale nationale	Hommes	2,358	1,264	441	243	119	4,425	4,425 752
	Femmes	355	199	112	59	27	752	
	Total	2,713	1,463	553	302	146	5,177	
	Hommes	258	209	76	8	—	551	
Autres régions	Femmes	29	32	8	1	—	70	621 70
	Total	287	241	84	9	—	621	
	Hommes	3,000	1,704	637	311	146	5,798	
	Total	3,000	1,704	637	311	146	5,798	

Tableau III
Cours de français
Distribution des étudiants par régions, par niveaux d'enseignement
et par sexes à la fin de l'année scolaire 1970-71.

SEXES	DEGRÉS		1	2	3	4	Ont terminé 4	TOTAL
	Hommes	Femmes						
Cours de Français	Hommes	2,616	1,473	517	251	119	4,976	
	Femmes	384	231	120	60	27	822	5,798
Cours d'anglais	Hommes	30	155	172	166	70	593	
	Femmes	2	50	65	42	13	172	765
Total		32	205	237	208	83		
Total des hommes		2,646	1,628	689	417	189	5,569	
Total des femmes		386	281	185	102	40	994	
Grand total		3,032	1,909	874	519	229	6,563	

Tableau II
COURS DE FRANÇAIS ET D'ANGLAIS
Distribution des étudiants par cours, par degrés d'enseignement
et par sexes à la fin de l'année scolaire 1970-71.

d'écoles plus petites de la région de la capitale nationale pour constituer l'École de langues d'Ottawa.

Avec un nombre si important d'élèves et presque 300 professeurs réunis en un seul lieu, on a réussi à créer une sorte de modèle vivant de bilinguisme et de biculturalisme. Par des contacts quotidiens, les élèves et professeurs profitent de l'interaction culturelle qui, même si on ne peut l'apprécier avec exactitude, représente une part importante du processus d'apprentissage d'une langue seconde. On s'est aperçu depuis longtemps que si un élève peut être exposé à la culture correspondant à la langue qu'il apprend, non seulement sa motivation mais aussi ses chances de réussite finale s'en trouvent accrues. L'atmosphère biculturelle des locaux de la Commission facilite ce phénomène

Dans un autre centre à Ottawa, on s'attache à remédier aux problèmes particuliers rencontrés par les élèves et ceci grâce à toute une gamme de moyens spécialisés. Ainsi donne-t-on aussi bien des cours particuliers qu'un enseignement séquentiel qui peut être façonné en fonction de la rapidité à apprendre et de la volonté de chaque élève. Ce centre comprend également un service consultatif et un service de tests.

On compte également des écoles de langues à Hull, Québec, Montréal, et, depuis l'automne 1971, une à Winnipeg. Les écoles de Montréal et de Hull ont lancé des cours du soir pour répondre aux besoins de certains élèves.

Grâce à un accord avec le gouvernement de l'Ontario, les fonctionnaires fédéraux peuvent suivre les cours de français organisés par l'Ontario à Toronto. En échange, la Commission offre des cours similaires aux fonctionnaires de l'Ontario à Ottawa. Il est également possible maintenant pour les fonctionnaires de l'Ouest de suivre des cours de langues intensifs à Edmonton et Banff. Dans l'est du Canada, les cours sont dispensés à Moncton et l'on projette d'ouvrir rapidement une école à Halifax. En 1971, le total des inscriptions s'élevait à 6,563. Sur ce nombre, 5,798 étaient pour des cours de français alors que 765 étaient pour des cours d'anglais.

Les tableaux 2,3,4 illustrent la répartition des inscriptions:

Amélioration des programmes d'anglais

Parallèlement au développement et aux améliorations des méthodes et cours de français, on a également fait beaucoup pour élaborer des programmes d'anglais plus efficaces.

- En 1971, par exemple: Une étude de la syntaxe de 10,000 phrases d'anglais parlé a suivi une étude similaire effectuée en 1970 sur le français. Les données recueillies au cours de cette étude seront précieuses à la fois pour élaborer de nouveaux cours et pour mesurer le progrès des élèves.
- On a également entrepris une autre étude pour trouver un moyen de mesurer les différents niveaux de langue utilisés selon les situations. Certaines études portent sur la rédaction administrative, l'anglais parlé et familial et les premiers résultats sont déjà traduits dans l'étude de la langue et l'élaboration des cours.

Les cours et programmes du Bureau des langues, tant en anglais qu'en français, attirent beaucoup l'attention d'autres écoles de langues. Les ministères provinciaux de l'éducation nous demandent à faire l'essai, dans les écoles, les collèges communautaires, les universités et ailleurs, du matériel mis sur pied par le Bureau des langues.

Programmes spéciaux:

- En 1971, on a émis le projet d'inaugurer un programme spécial à l'intention des fonctionnaires supérieurs, pour qui il est souvent difficile en raison du peu de temps dont ils disposent, de suivre des cours réguliers. Le programme offre un choix plus grand de cours, et une formation intensive de plus longue durée lorsque cela est possible.

- Le Bureau des langues a aidé à recruter et à former des professeurs de langue et à exercer une supervision générale sur un programme d'enseignement de langue au ministère de la Défense nationale. A cette fin, le Bureau a délégué un conseiller spécial auprès du Directeur général, Bilinguisme et biculturalisme, de ce ministère.
- Un des tout premiers problèmes rencontrés par le Bureau des langues fut celui du maintien des connaissances. Souvent en effet, les étudiants qui

Pour créer une Fonction publique effective-ment bilingue, la Commission déploie ses efforts sur deux grands fronts. Premièrement, les cours de langues et de deuxième langue, recrutent pour la Fonction publique. De plus en plus, les ministères exigent du personnel pouvant parler français, puisqu'ils sont dans la capitale nationale et les districts bilingues, ils doivent proposer leurs services au public dans les deux langues. De même, la création d'unités de langue française dans de nombreux ministères a accru la demande en personnel ayant une connaissance du français.

Les efforts et les succès du programme de bilinguisme commencent à se faire jour dans l'ensemble de la Fonction publique. On utilise de plus en plus le français dans les bureaux, les réunions et la correspondance. La création d'unités de langue française, loin de faire naître des ghettos unilingues, comme l'avaient craint quelques-uns, est l'occasion pour les fonctionnaires francophones de travailler dans un milieu qui leur est propre.

Et c'est moins souvent que l'on entend aujourd'hui la critique tant répétée selon laquelle la Fonction publique est une institution étrangère pour les Canadiens d'expression française.

Dialogue Canada

Lorsque la Commission a entrepris l'organisation de cours de langues, il n'existait pas au Canada de méthode de français qui réponde aux besoins particuliers des fonctionnaires canadiens.

Après avoir étudié plusieurs des cours existants, la Commission a toutefois choisi "Voix et images de France", méthode audiovisuelle qui exposait les divers éléments de la langue française à travers des scènes cocasses de la vie quotidienne d'une famille parisienne imaginaire, les Thibaut.

Si le cours était bon, il présentait cependant certains points faibles. D'abord, il était entièrement basé sur le contexte européen, étranger à beaucoup de fonctionnaires canadiens.

C'est pourquoi la Commission a décidé de créer son propre cours de français. Et c'est ainsi que fut inauguré officiellement *Dialogue Canada* à l'automne 1971, cours entièrement nouveau qui utilise la culture canadienne-française à des fins pédagogiques.

Inscriptions et locaux

En 1971, la Commission a encore élargi son champ de formation linguistique pour essayer de répondre à la demande des ministères en personnel bilingue à la fois pour la région de la capitale nationale et pour les districts bilingues du Canada.

A la fin de 1971, on comptait 181 salles de classe contre 142 en 1970. Le complexe le plus important est l'École de langues d'Ottawa qui, à la fin de 1971, utilisait sept pavillons et 126 salles de classe et peut actuellement recevoir environ 1,250 élèves à la fois.

Dans la mesure du possible, les salles de classe sont de petites pièces ne pouvant accueillir que 10 à 12 élèves. Cela permet aux professeurs de passer plus de temps avec chacun et aux élèves de participer plus souvent à des discussions de groupe.

Au cours des deux dernières années, la Commission a réuni un certain nombre

de même qu'avec VIF, le principe est d'exposer l'élève aux divers éléments syntaxiques et lexicaux à travers des scènes quotidiennes. Là encore, il s'agit d'une technique audio-visuelle mais dans *Dialogue Canada*, chaque scène met l'accent sur ce qui est connu et familier aux intéressés, comme le carnaval de Québec, l'aéroport de Montréal ou une cabane à sucre.

Les élèves apprennent d'abord oralement, en écoutant et en parlant. Aux niveaux supérieurs de formation, on attache plus d'importance à la maîtrise des éléments écrits dans la langue. Aux niveaux avancés, on encourage les élèves à pénétrer les nombreux éléments de la culture canadienne-française par la littérature, le cinéma, les conférences et le théâtre.

On ne pourra connaître toute la réussite de *Dialogue Canada* que d'ici deux ou trois ans, lorsque l'on décernera les premiers diplômes de ce nouveau cours. Mais jusqu'ici, on constate des signes encourageants. Son élaboration et sa mise en route reflètent les dernières découvertes réalisées en matière de formation linguistique. Et nos espoirs de succès sont confirmés par le fait même que dans le monde entier plusieurs écoles de langues ont manifesté un certain intérêt pour *Dialogue Canada* et s'apprêtent à introduire nombre de ses éléments à leurs propres programmes.

Le bilinguisme à la Fonction publique

Dans ses derniers rapports annuels, la Commission se montrait généralement optimiste quant à l'évolution de son programme de bilinguisme. Mais 1971 fut une étape particulièrement importante de sa contribution à la création d'une Fonction publique effective-ment bilingue d'ici 1975.

Importante pour diverses raisons. D'abord, les statistiques de la fin de l'année n'ont laissé aucun doute sur le fait que le programme se voyait couronner de succès appréciables dans pratiquement tous les domaines d'activités et d'efforts. Nous y reviendrons d'ailleurs plus loin. Deuxièmement, cette année fut marquée par l'inauguration de *Dialogue Canada*, réalisati-on capitale lorsque l'on s'efforce, comme la Commission, de fournir les meilleurs cours de langues possibles aux nombreux fonction-naires intéressés. Troisièmement, en 1971 pour la première fois, on a eu une promotion nombreuse d'élèves ayant suivi le cycle complet des cours de langues de la Fonction publique. Beaucoup ont critiqué le pro-gramme de formation en langues, faisant remarquer que malgré les dépenses consid-érables qui ont été engagées, on comptait en fait bien peu de diplômés. Mais ils n'ont pas tenu compte des facteurs suivants: première-ment, les cours intensifs de langues n'ont

Il y a deux ans, la Commission s'est interrogée sur les efforts et les résultats requis pour créer une Fonction publique effective-ment bilingue d'ici 1975. Afin de faire des prévisions réalistes et adéquates, elle a fixé certaines dates-repères et objectifs provisoires. Le degré de bilinguisme fixé pour chacune de ces dates devait être atteint grâce aux cours de langues et au recrutement.

La première année-repère était 1971 et les statistiques fournies par l'ordonateur de la Commission à la fin de l'année ont montré que l'objectif provisoire avait été dépassé dans toutes les catégories d'occupations sauf une, celle de la direction.

Le tableau I illustre ces résultats.

Tableau I

POURCENTAGE D'EMPLOYES BILINGUES DANS LES DISTRICTS BILINGUES*

Catégorie	% Réel en 1971	Objectif 1971	Objectif 1975
Direction	31.5	40	60
Administration & service extérieur	31.6	30	50
Scientifique & professionnelle	20.3	10	15
Technique	20.2	10	15
Soutien administratif	25.7	25	35
Exploitation	11.1	10	15

*En attendant une définition officielle des districts bilingues, la Commission applique ce terme aux districts bilingues tels qu'ils sont définis dans le Manuel de dotation en personnel de la Fonction publique.



154 (5.2 p. 100) ont fait l'objet d'un appel.

Cinq ministères — Postes, Main-d'oeuvre et Immigration, Transports, Revenu national (Impôt) et Revenu national (Douanes et accise) — sont à l'origine de plus de la moitié des appels interjetés à la suite de sélections pour promotions. Cela est surtout dû au grand nombre de sélections faites par ces ministères.

Outre les appels portant sur les promotions, la Direction des appels en a traité 43 portant sur les décisions de sous-chefs de recommander le renvoi d'employés pour incapacité. Ce chiffre de 1971 est à peu près semblable à celui de 1970. Treize de ces appels (30.2 p. 100) ont été maintenus, contre 32.5 p. 100 en 1970. Il y eut également cinq appels portant sur la décision de sous-chefs de recommander la rétrogradation de certains employés pour raison d'incapacité ou d'incapacité. Un seul appel fut maintenu. En 1970, on comptait sept appels semblables dont deux avaient été maintenus.

Sur les 2,032 appels jugés en 1971, environ 60 p. 100 l'ont été à Ottawa et 40 p. 100 sur place. Dans la mesure du possible, l'audience se passe au centre le plus proche du lieu de travail de l'appelant afin que celui-ci puisse être entendu personnellement sans que cela entraîne de frais de transport.

Toutes les audiences de comités d'appel sont maintenant publiques sauf dans les cas spéciaux où, pour des raisons de sécurité, ils doivent avoir lieu à huis-clos.

Quelques chiffres

"d'appel" qui se révèle extrêmement précieux puisqu'il met en lumière certains problèmes particuliers résolus par les comités d'appel. En effet, au moment de juger un appel, on se réfère souvent aux cas traités dans ce bulletin trimestriel et, si les comités ne sont pas tenus de juger en fonction des précédents, ils doivent toutefois pouvoir justifier leurs décisions par rapport à celles qui ont été prises dans des situations analogues.

Sur les 2,032 appels traités en 1971, 1,984 portaient sur des sélections en vue de promotions, dont 1,455 par concours restreint, 296 sans concours, et 233 à partir d'un répertoire.

Sur ces 1,984 appels portant l'année dernière sur des sélections en vue de promotions, 574 (29 p. 100) furent maintenus, contre 33 p. 100 en 1970.

Le nombre de concours restreints (c.-à-d. de promotions au sein de la Fonction publique) organisés en 1971 dans l'ensemble de la Fonction publique s'est élevé à 6,343 (4,923 en 1970). 805 de ces concours (12.7 p. 100) ont donné lieu à au moins un appel. Ce pourcentage est comparable à celui de l'année précédente. Au cours de l'année passée, 4,526 personnes ont été promues à la suite de sélections sans concours. Seules 137 de ces 4,526 sélections (3.03 p. 100) ont donné lieu à un appel. De plus, la consultation d'un répertoire a permis en 1971, 2,972 sélections dont

Dans une organisation aussi importante que la Fonction publique du Canada qui compte plus de 200,000 employés, il faut prévoir un système de protection pour que les employés soient traités équitablement lorsque l'on prend une décision pouvant influencer sur leurs carrières.

La voie d'appel de la Fonction publique est une partie importante et intégrante de ce système. Elle fait l'objet de deux articles de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui consacrent les droits des fonctionnaires en matière d'appel.

L'article 21 traite du droit d'appeler des nominations faites au sein de la Fonction publique, soit par concours restreint (réservé aux fonctionnaires) soit sans concours; l'article 31, du droit d'en appeler de la décision d'un sous-chef de recommander à la Commission de renvoyer ou de rétrograder un employé pour incompétence ou incapacité.

Ces deux articles de la loi sont pour les fonctionnaires une protection contre toute décision illégale ou injuste dans ces domaines.

Depuis l'application, en 1967, de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, les fonctionnaires ont exercé de plus en plus leur droit d'appel. En 1971, par exemple, on a compté 2,032 appels contre 1,263 en 1967.

On pourrait trouver de nombreuses raisons à cet accroissement. Au cours des dernières années, la Commission a en effet continué de déléguer à divers ministères et organismes la responsabilité de certains concours et ceci peut ne pas être étranger à notre propos. Les associations de personnel, pour leur part, encouragent les employés à interjeter appel dans les cas où il semble y avoir une injustice.

La réorganisation des ministères, conduisant à un remaniement des effectifs, engendre souvent l'inquiétude d'employés craignant d'être désavantagés lors des concours d'avancement. De plus, on s'aperçoit que les fonctionnaires croient de plus en plus au système d'appel.

Aujourd'hui, on ne peut formuler que des hypothèses quant aux raisons de cet accroissement. Mais afin d'obtenir des informations

plus précises sur la motivation des appelants, on se propose de demander à un analyste professionnel de mener les études statistiques nécessaires.

Le système d'appel relève de la compétence de la Direction des appels. Si cette Direction est rattachée à la Commission, les comités d'appel sont autonomes. Leurs décisions ne sont pas soumises à l'approbation de la Commission. Si, à l'occasion d'une nomination, un appel est retenu, ladite nomination est empêchée et il faudra procéder à une nouvelle sélection avant de faire une nomination qui elle aussi pourra être contestée en vertu du droit d'appel. De même, lorsqu'un employé fait appel à la suite d'une décision de rétrogradation ou de renvoi, la Commission ne peut appliquer cette décision si l'appel est maintenu.

Dans certaines conditions, une décision du comité d'appel peut être portée en justice. Depuis l'adoption de la Loi de 1967, une telle mesure n'a été demandée qu'en trois occasions. Une décision du comité d'appel a été annulée par la cour, une autre maintenue et, pour la troisième, on a abouti à un compromis. C'était le premier cas semblable présenté à la nouvelle Cour fédérale du Canada.

Chaque année, un nombre appréciable d'appels sont retirés avant même d'avoir été entendus. En 1971, par exemple, 280 appels furent ainsi retirés avant que les dates d'audience n'aient été fixées. Il arrive en effet que des employés retirent leur appel après avoir reçu un complètement d'informations sur leur cas. D'autres, au contraire, ne décident de retirer leur appel que quelques jours avant l'audience alors qu'ils ont depuis des semaines tous les renseignements nécessaires entre les mains.

A l'occasion, un ministre admet un appel sans même qu'il soit entendu. Dans ce cas, l'appel est automatiquement maintenu. En 1971, il y eut 135 cas semblables.

La Direction des appels publie tous les trois mois son "Choix de décisions du comité



- une étude sur l'efficacité des tests de sélection de contrôleurs de la circulation aérienne;
- une évaluation du programme d'initiation aux carrières;
- une étude sur les possibilités d'avancement offertes aux économistes de la Fonction publique;
- une étude sur l'utilisation de sociologues le recours au Permatri pour détecter les besoins de formation; et
- une étude sur le taux de rotation des diplômés en génie au sein de la Fonction publique;
- la publication de deux rapports de recherche sur les chercheurs scientifiques.

Normes de sélection

Les normes de sélection ont été introduites à la Fonction publique pour déterminer quelles sont les conditions nécessaires pour occuper les postes de chaque groupe et catégorie d'occupations. Aujourd'hui, ces normes existent pour la plupart des groupes et catégories d'occupations. Au cours de l'année, on a lancé, en concertation avec le Conseil du Trésor, une nouvelle approche des normes de sélection qui combinerait ces dernières avec les normes de classification qui, elles, déterminent le niveau et donc l'échelle de traitement de chaque poste. Des projets pilotes combinant les deux normes concernent déjà deux groupes d'occupations, les services d'information et la gestion du personnel.

Comme le bilinguisme est un facteur qu'il faut maintenant prendre en considération lorsque l'on évalue des candidats à certains postes, la Commission s'efforce actuellement d'améliorer ses techniques de tests de seconde langue officielle.

Ainsi utilise-t-on un examen de langue spécialement créé pour les employés de la catégorie de l'exploitation. D'autres tests plus adaptés à d'autres catégories d'occupations existent depuis quelque temps et sont continuellement améliorés. On a également constitué un comité chargé de trouver des moyens complémentaires pour évaluer les connaissances d'un candidat dans sa seconde langue officielle.

De même que différents postes de la Fonction publique exigent différents niveaux de connaissance des langues, la Commission élabore des méthodes plus perfectionnées pour relier les exigences linguistiques aux impératifs des divers genres de fonction.

Réorganisation des ministères

Environ 1,000 employés appartenant à des ministères qui ont des activités à l'étranger ont été intégrés au ministère des Affaires extérieures à partir du 1^{er} avril 1971, alors que 366 scientifiques de l'Office des recherches sur les pêcheries, qui ne faisaient pas partie de la Fonction publique, ont été absorbés par le ministère de l'Environnement, et sont ainsi assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Le Permatri se veut un système souple que l'on peut adapter aux nouvelles conditions ou besoins. Par exemple, au cours de l'année dernière, on a apporté plusieurs modifications importantes, notamment :

- une révision du "vocabulaire" Permatri utilisé par les employés pour remplir leur dossier.
- Si le Permatri ne contenait à l'origine que des informations sur les employés actuels de la Fonction publique, on a inauguré un projet pilote pour y inclure un répertoire de candidats;
- On a élaboré des systèmes pour valider les informations reçues d'autres sources.

On a également mis sur pied un Centre de gestion de l'information qui doit permettre à la Commission d'avoir un système d'information et de traitement de l'information

En 1971, aux fins de la dotation en personnel, ces terminaux ont permis 13,382 "conversations" et 297,636 vidages sur imprimante.

Le Permatri, nouveau répertoire électronique du personnel, fonctionne maintenant depuis environ un an et demi. Il a eu des répercussions extraordinaires sur le processus de dotation en personnel et permet un accès rapide aux informations nécessaires pour toute décision en ce domaine. L'ordinateur Permatri fournit instantanément les données concernant plus de 60,000 fonctionnaires des catégories de la direction, de l'administration et du service extérieur, ainsi que des catégories scientifique et professionnelle, et technique. Le système comprend un réseau de terminaux d'affichage et de téléimprimeurs. Ces terminaux sont situés à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux de la Commission ainsi que dans les bureaux de certains grands ministères.

PERMATRI

La Commission a exercé, au cours de l'année, un contrôle plus étendu et plus fréquent, utilisant des ordinateurs pour mesurer et traiter beaucoup des informations de contrôle. L'utilisation du traitement de l'information pour les données courantes du contrôle laisse plus de temps pour analyser plus à fond les problèmes de dotation en personnel et résoudre les conflits.

Dans le schéma de délégation, le contrôle est essentiel si l'on veut que la dotation en personnel se fasse convenablement et que ne se développent pas des pratiques illégales ou abusives.

Recherche

A la Commission, le Centre de service et de recherche en psychologie du personnel effectue continuellement des recherches dans le domaine de la gestion du personnel.

La Commission a entrepris une étude des lois relatives à la Fonction publique. Ainsi relève-t-elle les articles de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique (1967) qui, selon elle, devraient être modifiés pour répondre aux exigences des années 70. Le Conseil du Trésor, les ministères et les agents négociateurs ont débatté sur les modifications proposées qui seront bientôt soumises à l'étude du gouvernement.

En même temps, la Commission a cherché avec le Conseil du Trésor une solution à long terme pour les problèmes rencontrés dans le cas de nominations de personnel intérimaire et d'employés "nommés pour une période déterminée".

Législation

La Commission a entrepris une étude des lois relatives à la Fonction publique. Ainsi relève-t-elle les articles de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique (1967) qui, selon elle, devraient être modifiés pour répondre aux exigences des années 70. Le Conseil du Trésor, les ministères et les agents négociateurs ont débatté sur les modifications proposées qui seront bientôt soumises à l'étude du gouvernement.

En outre, le Centre a élaboré plusieurs systèmes de gestion de rapport statistique dans un certain nombre de domaines, a participé à deux reprises à des travaux de recherche en langues, et a mis ses ordinateurs à la disposition de certains autres services de la Commission.

En outre, le Centre a élaboré plusieurs systèmes de gestion de rapport statistique dans un certain nombre de domaines, a participé à deux reprises à des travaux de recherche en langues, et a mis ses ordinateurs à la disposition de certains autres services de la Commission.

Le Centre étudie actuellement la possibilité d'apporter certaines améliorations au Permatri, relatives notamment à l'impression par ordinateur de lettres appropriées, au remplacement des terminaux téléimprimeurs par des terminaux d'affichage et à un élargissement des services de consultation et de formation.

On entreprit par ailleurs des recherches sur les candidats des Cours et affectations de perfectionnement (CAP) afin d'obtenir des données sur les tests. Le but de cette étude est d'améliorer la consultation professionnelle en utilisant les résultats de tests pour aider un candidat à planifier son perfectionnement professionnel.

Parmi les autres travaux du Centre, on peut citer :

Jusqu'en 1960, c'est la Commission qui effectuait presque tout le travail relatif aux nominations à la Fonction publique. Toutefois, ces dernières années, de nombreuses nominations ont été faites par les ministères eux-mêmes en vertu des pouvoirs de dotation en personnel qui leur ont été délégués conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de 1967.

Le 18 mai 1971, la Commission a suspendu ce processus de délégation et a demandé qu'on examine l'ensemble des dispositions prises. Si l'on a imposé cet arrêt et cette mise à l'étude, c'est parce que l'on a ressenti qu'en procédant à l'"inventaire" de ce programme, l'agents s'est vu confier la tâche suivante: d'examinateur les objectifs originaux de la délégation des pouvoirs de dotation en personnel et d'indiquer s'ils semblent justifiés dans le contexte actuel des méthodes de gestion du personnel;

- a) évaluer la qualité de la dotation en personnel pour réaliser cette délégation;
- b) apprécier l'efficacité des mesures prises de gestion du personnel;
- c) évaluer la qualité de la dotation en personnel lorsque les pouvoirs ont été délégués; d) apprécier dans quelle mesure les dispositions de la loi sont observées par les organismes auxquels ont été délégués les pouvoirs de dotation en personnel;
- e) examiner l'efficacité du système de contrôle et d'autres méthodes utilisées par la Commission de la Fonction publique pour superviser la dotation en personnel; f) considérer les aspects financiers de la délégation;
- g) recommander pour l'avenir une ligne d'action appropriée pour la délégation des pouvoirs de dotation en personnel.

Les conclusions du groupe d'étude révèlent qu'en ce qui concerne la délégation, l'approche de la Commission était fondamentalement valable mais que plusieurs modifications importantes s'imposaient dans le système actuel. Ainsi recommanda-t-il que:

1. La Commission de la Fonction publique conserve les pouvoirs de dotation en

personnel aux niveaux supérieurs de la

Fonction publique et autres niveaux d'où

sont en général issus les fonctionnaires

supérieurs.

2. La Commission continue d'exercer son

autorité en ce qui concerne le recrutement

et la présentation de candidats ayant pour

sui des études supérieures.

3. La Commission reste l'agent de recrutement et de présentation de candidats

lorsqu'il s'agit de nominations de personnes

venues de l'extérieur (sauf dans les cas

mentionnés aux paragraphes 6 et 7 ci-

dessous).

4. Les décisions de la Commission soient

souples pour ce qui est de déléguer ou de

retirer certains pouvoirs de dotation en

personnel.

5. La Commission ne délègue ses pouvoirs à

un ministre que lorsque celui-ci aura

prouvé qu'il était véritablement capable de

s'en servir efficacement.

6. Toute la responsabilité de la dotation en

personnel soit déléguée aux ministères qui

sont seuls à employer certains groupes

d'occupations.

7. Lorsqu'elle délègue ses pouvoirs pour cer-

tains groupes des catégories du soutien

administratif et de l'exploitation, la Commission utilise les services des Centres de

main-d'oeuvre du Canada qui peuvent

Partage des tâches

La Commission a pratiquement accepté

toute ses recommandations.

Lorsqu'il y a partage des tâches, les minis-

tères se chargent d'une partie du processus de

dotation en personnel mais laissent la Com-

mission prendre la décision finale. Ce système

est très utilisé depuis l'adoption en 1967 de la

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

En 1971, un nouveau système de partage

des tâches a été inauguré et, à la fin de

l'année, 29 ministères en suivaient les disposi-

tions.

Le groupe d'étude de la délégation a

demandé que soient abandonnées les ententes

déjà conclues. Ceci fut mis à l'étude à la fin de

l'année.

Contrôle

Au fur et à mesure que la délégation des

pouvoirs de dotation en personnel s'accen-

tuait au cours des dernières années, la Com-

mission mettait au point un système de

13

sion pour les diplômés des universités. Une fois qu'ils ont été nommés dans le cadre de ce programme, ces recrues "internes" se voient accorder les mêmes possibilités de perfectionnement et de formation que les nouveaux diplômés. En 1971, on a recruté 29 candidats PRPPA au sein de la Fonction publique.

Difficultés et programmes spéciaux de recrutement

La création du nouveau ministère de l'Environnement des Départements d'Etat chargés des affaires urbaines et de la science et de la technologie a provoqué un accroissement de la demande en personnel spécialisé, surtout aux niveaux supérieurs et notamment dans les domaines de compétence requis pour la lutte contre la pollution, l'étude de la faune, et l'étude des oléoducs de l'Arctique.

Deux autres nouveaux organismes, Information Canada et le Bureau du Commissaire aux langues officielles, ont également posé certains problèmes de dotation en personnel.

La loi accorde aux citoyens canadiens la priorité pour les nominations à la Fonction publique. Toutefois, en raison d'une pénurie de main-d'oeuvre canadienne dans certains domaines spécialisés, on entreprend de temps à autre quelques campagnes de recrutement à l'étranger. On citera par exemple celle qui cette année remporta un succès limité lorsqu'il s'est agi de recruter des médecins pour le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Comme peu de Canadiens diplômés d'écoles dentaires désirent travailler dans le Grand nord, il fut nécessaire de recruter des dentistes en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis.

Bien que le nombre d'économistes diplômés soit appréciable, le marché extérieur n'a pas permis d'attirer suffisamment de candidats qualifiés dans certains domaines spécialisés tels que l'économétrie, l'économie minière, l'économie des ressources et de l'énergie, et l'économie agricole au niveau de la maîtrise. Malgré des efforts de recrutement spéciaux, on a constaté qu'il y avait également pénurie dans les groupes d'occupations suivants: bibliothécaires, chercheurs his-toriques, travailleurs sociaux pour les régions isolées, psychologues, postes supérieurs de spécialistes des services éducatifs, infirmières, thérapeutes dentaires et hygiénistes dentaires pour le Nord canadien, secrétaires stagiaires dans la région de la capitale nationale, médecins et vétérinaires.

Programme de recrutement d'autochtones

En novembre 1971, la Commission a annoncé un programme spécial pour aider à résoudre les problèmes relatifs au recrutement de la population autochtone. La Commission a bien expliqué à la Fraternité des Indiens du Canada et aux autres organisations représentantes les populations autochtones qu'elle serait heureuse que certains Indiens fassent partie des jurys de sélection pour les postes concernant le bien-être des populations indiennes. Les Indiens participant aux jurys le font en comprenant qu'ils servent en tant qu'individus ayant des perspectives particulières plutôt qu'en tant que membres des jurys de sélection ont pour responsabilité première de veiller à ce que les sélections soient faites conformément au principe du mérite.

Placement des employés excédentaires

Chaque année, l'évolution des exigences modifie les besoins des divers ministères qui doivent alors déclarer un certain nombre d'employés excédentaires. La Commission s'efforce de déplacer de son mieux ces employés en leur offrant des postes de fonctionnaires correspondant à leurs compétences aptitudes et intérêts.

En 1971, la plupart des mises en disponibilité ont été provoquées par la fermeture de divers établissements de défense. Au cours de l'année, un total de 513 employés se sont vu offrir un autre emploi dans les trois mois qui ont suivi la date à laquelle ils ont été déclarés excédentaires. De plus, 248 employés qui avaient été mis en disponibilité ont bénéficié d'une autre nomination à la Fonction publique.

Emplois d'été pour les étudiants

inclure tous les collèges communautaires et instituts technologiques du Canada.

Voici des exemples tirés de ce programme d'initiation professionnelle:

- toute une classe de collège communautaire a passé une semaine dans la région des Grands lacs à étudier le travail effectué par le ministère de l'Environnement à Burlington (Ontario);
- certains élèves des écoles de commerce relevant du Conseil scolaire de North York ont été affectés auprès de divers ministères fédéraux dans l'agglomération torontoise où, après une semaine ou deux d'orientation, ils ont pu aider à certaines tâches.

Programme d'initiation aux carrières

Dans le cadre de ce programme, certains étudiants en biologie, sciences de la vie et physique ont été désignés par leurs professeurs pour travailler à la Fonction publique dans des domaines rattachés à leurs études. En 1971, 1,437 étudiants ont pu ainsi recevoir cette initiation à leur carrière, soit une augmentation de 115 p. 100 par rapport à 1970. Treize ministères ont participé à ce programme.

Programme de recrutement et de perfectionnement du personnel administratif (RPPA)

Il s'agit ici d'un programme de deux ans offert aux étudiants satisfaisant à des critères de sélection très sévères en vue de développer leurs aptitudes d'administrateurs. Les universités ont fourni au RPPA 233 étudiants en 1971 contre 115 l'année précédente. (Voir tableau 4).

Ce programme s'adresse également aux fonctionnaires des catégories du soutien administratif, de l'exploitation et de la catégorie technique qui satisfont aux critères de sélection rigoureux auxquels on faisait allu-

Chaque été, la Commission offre à un certain nombre d'étudiants des postes "axés sur la carrière". Le but poursuivi ici est d'employer des étudiants pendant l'été dans des domaines d'occupations où ils peuvent utiliser et développer leur formation scolaire. C'est également un moyen de donner à ces étudiants un aperçu de la Fonction publique en espérant qu'ils auront envie plus tard d'y poursuivre une carrière permanente.

3,910 étudiants furent employés dans le cadre du programme d'été, soit une augmentation de plus de 70 p. 100 sur 1970. On a d'autre part recruté 292 élèves de collèges communautaires pour l'été 1971.

Ajoutons que 18,042 étudiants ont occupé des postes "non axés sur la carrière" après avoir été recrutés par les divers ministères en vertu de pouvoirs délégués par la Commission. D'après les directives de la Commission, les ministères devaient passer par les Centres de main-d'œuvre du Canada pour recruter des étudiants dans cette division. Les fonctions des postes non axés sur la carrière consistent généralement en travail de bureau ou travail manuel et ne sont pas nécessairement reliées à la formation scolaire de l'étudiant.

Programme d'initiation professionnelle

Ce programme a été conçu pour mettre les élèves des collèges communautaires, des CEGEP et des instituts technologiques en contact avec la Fonction publique, et pour montrer aux ministères de quoi sont capables aujourd'hui les diplômés de ces divers établissements. En dernière année d'études, les élèves sont invités à passer une à deux semaines dans un groupe de travail d'un service scientifique du gouvernement fédéral.

En 1971, le programme a été élargi pour

Tableau 7
EMPLOIS D'ÉTÉ AXÉS SUR LA CARRIÈRE POUR LES ÉTUDIANTS-1971

PROGRAMME DE DOTATION EN PERSONNEL				
Stagiaires en administration et service extérieur	Hommes	Femmes	Anglophones ¹	Francophones ²
1,139	383	1,001	521	1,522
1,278	314	1,345	247	1,592
1,000	88	674	414	1,088
3,417	785	3,020	1,182	4,202
TOTAL				

¹Candidats qui se sont déclarés d'expression anglaise
²Candidats qui se sont déclarés d'expression française

présentations audio-visuelles, de matériel publicitaire et d'entrées personnelles, les diverses possibilités offertes aux diplômés.

Recrutement dans les universités

Le programme 1971 de recrutement dans les universités a donné lieu à 10,529 demandes d'emploi, chiffre encore jamais atteint en augmentation de 63 p. 100 sur celui de 1970. S'il est certain que la situation difficile que connaît aujourd'hui le marché de l'emploi a poussé un certain nombre de diplômés à chercher des postes à la Fonction publique, il apparaît également, et c'est peut-être le résultat d'un engagement social plus accentué chez les étudiants, que les diplômés se sentent de plus en plus attirés par la possibilité de faire carrière à la Fonction publique.

Pour le Programme de recrutement et de perfectionnement du personnel administratif (PRPPA), et pour les postes du service exté-rieur, le nombre de demandes d'emploi a augmenté de 80 p. 100 par rapport à l'année précédente.

Le tableau 4 illustre les divers aspects du recrutement dans les universités au cours des cinq dernières années.

Recrutement spécial de diplômés francophones

Au cours de l'année, la Commission a lancé une campagne spéciale de recrutement de diplômés d'écoles postsecondaires pouvant travailler en français, et ceci pour répondre à une demande accrue de la part des ministères qui doivent maintenant fournir leurs services en anglais et en français lorsque cela est nécessaire. Le Conseil des ministres a autorisé des crédits de \$2 millions par an pour ce programme et, en 1971, on a pu recruter 258 candidats francophones.

TABEAU 5 - PROGRAMME SPÉCIAL DE RECRUTEMENT DES FRANCOPHONES

PROGRAMMES		NOMINATIONS
Services administratifs et Administration des programmes	88	
Programme de recrutement et d'administration	51	
Sciences appliquées	73	
Sciences bio-physiques	27	
Sciences économiques	19	
TOTAL:		258

Jusqu'au 1er décembre 1971

un certain nombre d'affectations à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public.

- la coordination des nominations de fonctionnaires détachés auprès d'organismes internationaux.

Cours et affectations de perfectionnement

Les cours et affectations de perfectionnement représentent certainement pour la Fonction publique une solution à long terme à la pénurie chronique de personnel de direction. Ce système fonctionne maintenant depuis 4 ans. On désigne des fonctionnaires cadres intermédiaires susceptibles de suivre des cours intensifs de perfectionnement et d'être affectés à divers postes afin d'acquérir les connaissances et la compétence requises lorsque surviennent des vacances de postes de direction. On vient d'élargir ce programme pour y inclure des participants et des affectations d'autres secteurs publics, d'organismes internationaux et du secteur privé. En 1971, la participation de ce dernier secteur a doublé puisque l'on comptait 8 personnes venues de l'extérieur.

En 1971, 101 personnes ont été désignées pour suivre des cours de gestion CAP. Sur ce total, 31 se sont vu offrir un cours bilingue. Trente-deux participants ont été réaffectés à leur ministère, 62 ont accepté des affectations dans d'autres ministères fédéraux et 3 ont été affectés dans le secteur privé. Il n'est pas rare dans le cadre de ce programme que les participants reçoivent plus d'une affectation et, en 1971, 60 d'entre eux ont été réaffectés, dont deux dans le secteur privé.

Liaison avec les maisons d'enseignement

Les rangs supérieurs de la Fonction publique de demain seront principalement occupés par ceux qui aujourd'hui poursuivent des études postsecondaires. C'est pourquoi, la Commission s'efforce beaucoup d'entretenir un contact permanent avec le monde scolaire, afin que les professeurs et leurs élèves puissent être tenus au courant des possibilités qu'offre la Fonction publique aux diplômés.

Les agents régionaux de liaison avec les maisons d'enseignement (ARLME) et les agents de dotation en personnel de la Commission se sont donc attaqués à divers fronts. Ainsi ont-ils participé aux activités de l'association de placement des universités et collèges et aux commissions d'étude de programmes de plusieurs universités et collèges communautaires. Ils se sont adressés à des classes de sciences politiques dans les universités où ils ont exposé au moyen de

depuis 1967. Au 31 décembre 1971, 203,182 emplois étaient assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, sans compter les employés saisonniers et à temps partiel. Cet accroissement, dû à l'élargissement des programmes gouvernementaux et à la formation de plusieurs nouveaux ministères et organismes, a provoqué un nombre de nominations sensiblement plus important cette année.

Recrutement du personnel de direction

Le Programme de recrutement du personnel de direction s'applique à la dotation en personnel de la catégorie de la direction et aux niveaux les plus élevés de la catégorie de l'administration et du service extérieur.

L'introduction du bilinguisme à la Fonction publique a commandé d'insister sur le recrutement de cadres de direction bilingues. En 1971, le pourcentage de nominations bilingues dans la catégorie de la direction a atteint 34 p. 100 contre 29 p. 100 en 1970. (Voir tableau 2).

La proportion de cadres de direction nommés au sein même de la Fonction publique et non pas venus de l'extérieur est passée au cours des sept dernières années de 62 p. 100 à 88 p. 100. En 1971, elle a atteint 70 p. 100.

TABEAU 3 - COURS ET AFFECTATIONS DE PERFECTIONNEMENT - STATISTIQUES

Cours	Total	Nombre de participants	Cours seulement	Population affectée	Aban-dons	Affectations	Abandons
Janv.-mars 71-1 Avr.-juin 71-2 Bilingues Sept.-déc. 71-3	37	35	2	0	2	17	1
	31	26	5	4	1	18	0
	33	32	1	4	0	17	0
	101	93	8	10	1	52	1
	(2 affectations non arrêtées)						
	(2 affectations non arrêtées)						
	(2 affectations non arrêtées)						
	(2 affectations non arrêtées)						
	(2 affectations non arrêtées)						
	(2 affectations non arrêtées)						
Fonctionnaires							
	Secteur privé et autres secteurs gouvernementaux						
	Fonctionnaires						
	Secteur privé						
Population affectée	Fonction publique						
	Secteur privé et autres secteurs gouvernementaux						
Affectations	Organisations d'origine						
	Autres secteurs fédéraux						
	Autres secteurs gouvernementaux						
Abandons	Secteur privé						

tion en personnel sont également responsables

De plus, les cadres administratifs s'occupent de la catégorie importante de l'administration et du service extérieur. Le Programme de recrutement du personnel de direction

traite de la catégorie de la direction, c'est-à-dire des postes les plus élevés de la Fonction publique.

En 1971, la population globale de la Fonction publique s'est accrue d'environ 2,25 p. 100 après être restée relativement stable

Tableau 1
NOMINATIONS DANS LA CATÉGORIE DE LA DIRECTION

	1966	1967	1968	1969	1970	1971
Personnes venant de l'extérieur de la Fonction publique	34	18	19	27	20	32
Interministérielles	12	11	19	24	25	27
Mutations latérales	9	11	21	21	24	18
Rétrogradations	2			1		1
Intramministérielles						
Promotions	88	51	73	58	91	91
Mutations latérales	0	0	0	0	4	5
Rétrogradations	0	0	0	0	0	1
Total des nominations	145	91	132	131	164	175
% total des nominations de personnes de l'extérieur	23%	20%	14%	21%	12%	18%
% des mouvements interministériels	16%	24%	31%	35%	30%	27%
% des promotions intramministérielles	61%	56%	55%	44%	56%	52%
% des mutations intramministérielles					2%	3%

Tableau 2
CATÉGORIE DE LA DIRECTION
NOMBRE DE NOMINATIONS (Par niveau et langue)

Niveau et langue										1966		1967		1968	1969	1970	1971	% du total
SX 4	Bilingues:		Anglophones 1		Francophones 2													
	8	4	3	1	2.3	0	0	0.0	1	0.6	1	0.6	1	0.6	1	0.6	1	0.6
	6.0	3.1	0.8	1	0.8	0	0	0.0	1	0.8	3	1.8	4	2.3	0.6	1	0.6	2.3
SX 3	Bilingues:		Anglophones 1		Francophones 2													
	18	4	3	2.1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	19.8	6.6	2.2	2.8	6.6	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SX2	Bilingues:		Anglophones 1		Francophones 2													
	33	7	3	2.1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	29.7	5.5	13	4.9	5.5	43	32.7	41	31.3	49	29.9	51	29.1	11.4	20	5.4	9	9.9
SX 1	Bilingues:		Anglophones 1		Francophones 2													
	94	22	15	10.3	9	9.9	12	10.0	131	100.0	163	100.0	175	100.0	175	100.0	175	100.0
	50.5	15.4	5	4.9	5	5.5	8	6.1	20	15.2	71	54.2	83	50.9	96	54.9	17.1	10.3

1) Personnes ayant déclaré préférer travailler en anglais.
2) Personnes ayant déclaré préférer travailler en français.

La dotation en personnel

Introduction

Le prestige et la valeur de toute organisation reposent sur un certain nombre de facteurs mais le principal d'entre eux est son aptitude à attirer et à retenir un personnel compétent à tous les niveaux et dans tous les domaines d'occupations.

À la Fonction publique, cette responsabilité appartient, dans une large mesure, à la Direction des cadres de la Commission de la Fonction publique.

Mais un bon système de dotation en personnel dépend aussi de très nombreux facteurs. Tout d'abord, il faut, en s'attaquant à de nombreux fronts, encourager les Canadiens les plus talentueux et les plus compétents de tout métier à toujours choisir de préférence une carrière à la Fonction publique. Il s'agit ensuite de trouver un système pour s'assurer que les connaissances et aptitudes des candidats soient correctement jugées afin que les divers postes à pourvoir soient toujours offerts aux meilleurs candidats.

Or, le recrutement et la sélection ne représentent qu'un des éléments du problème. Une fois que les employés sont entrés à la Fonction publique, on doit leur réserver des chances égales et raisonnables de promotion et de perfectionnement professionnel. C'est à cette fin que l'on a constitué, dans certains cas à l'aide d'ordinateurs, des répertoires de personnel contenant des informations pertinentes sur les employés, informations que l'on examine au regard des possibilités de promotion ou de mutation.

Les services de planification de la main-d'œuvre, en collaboration avec le Conseil du Trésor, relèvent également de la Direction des cadres qui s'efforce de les rendre plus efficaces. En 1971, par exemple, on a élaboré de nouvelles approches de planification de la main-d'œuvre pour trois des groupes d'occupations de la Fonction publique: la catégorie de la direction, les services d'information et l'administration du personnel. Outre les opérations quotidiennes de dotation en personnel, la Direction des cadres doit plani-

fier et faire des recherches en vue de constituer des instruments de tests, de perfectionner l'art de la dotation en personnel, et d'assurer que les nouvelles techniques sont adaptées aux besoins de la Fonction publique et introduites au moment voulu.

La Fonction publique est une organisation importante, elle compte plus de 200,000 employés. C'est également une organisation complexe: la Commission est chargée de la dotation en personnel de 40 ministères et organismes ayant chacun leurs propres objectifs. Et les divers programmes de ces ministères et organismes requièrent des gens compétents dans presque tous les métiers, professions et autres activités spécialisées connus au Canada.

L'organisation de la Direction des cadres reflète la taille et la complexité de la Fonction publique. Comme environ trois quarts des employés de la Fonction publique travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, la Direction dépend de ses bureaux régionaux de Halifax, Montréal, Toronto, Ottawa, Winnipeg, Edmonton et Vancouver pour d'importantes portions de son activité de dotation en personnel qu'il est plus judicieux de décentraliser.

L'administration centrale de la Commission dispose de groupes de dotation en personnel qui se spécialisent en familles d'occupations. Les cadres des sciences bio-physiques, par exemple, s'occupent de doter la Fonction publique en spécialistes des sciences physiques, chimiques et biologiques, notamment en chimistes, physiciens et biologistes chargés de recherches et d'activités opérationnelles.

Les cadres des sciences appliquées se spécialisent dans les ingénieurs, architectes et autres techniciens, alors que les cadres socio-économiques s'occupent des juristes, économistes, statisticiens, sociologues et travailleurs sociaux.

Tous ces programmes spécialisés se dotent



montrent que le programme répond à ses objectifs dans presque tous les domaines abordés. Le chapitre "Le bilinguisme à la Fonction publique" insiste sur divers aspects du rôle de la Commission dans le cadre du projet de fonction publique effectivement bilingue d'ici 1975.

• • • • •

Les fonctionnaires et leurs ministères participent de plus en plus aux programmes de formation et de perfectionnement de la Commission. 1971 fut une année record par le nombre de cours offerts par la Commission et par le nombre de fonctionnaires qui les ont suivis.

• • • • •

Le système des appels, établi par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique en 1967, permet aux fonctionnaires de faire examiner toute opération de dotation en personnel qu'ils considèrent illégale ou non fondée. Les fonctionnaires se servent de plus en plus de

leur droit d'appel comme on le souligne dans le chapitre "Les appels". Après quatre ans de fonctionnement sous sa forme actuelle, le système des appels jouit de la confiance toujours plus grande des fonctionnaires.

• • • • •

Enfin, 1971 fut une année où la Commission a jeté un regard sur elle-même. Au printemps, une conférence de gestion a permis d'apprécier avec réalisme la gestion interne et la structure de la Commission. À l'issue de la conférence, on a entre autres mis sur pied un bureau de coordination et d'évaluation des programmes qui essaiera de trouver des moyens pour accroître l'efficacité de l'organisation et pour conjuguer les efforts des différentes directions de la Commission. On espère qu'en améliorant sa propre gestion et sa propre structure, la Commission sera encore plus en mesure de répondre à l'avenir aux exigences de son mandat.

Récapitulation de l'année

sur un pied d'égalité lorsqu'il s'agit d'une nomination ou d'une promotion à la fonction publique?

La réponse n'est probablement pas étrangère à une conception dynamique du mérite qui puisse s'adapter aux conditions réelles et aux valeurs changeantes de la société en général. C'est dans cette optique qu'ont été introduits récemment certains programmes de recrutement spéciaux pour les Canadiens d'expression française, des programmes visant à améliorer les chances des femmes fonctionnaires, et notre nouveau programme de recrutement d'autochtones. Ce sont là des problèmes sur lesquels nous devons nous pencher de plus en plus à l'avenir.

En 1971, on a noté un accroissement modeste du nombre de nominations faites à la Fonction publique. La délégation de pouvoirs que la Commission avait entreprise dans les années 60 a été suspendue au milieu de l'année. Cette délégation permet en effet aux ministères de faire, dans certaines conditions, leurs propres nominations, et la suspension du processus doit permettre de faire le point. On trouvera au chapitre de "La dotation en personnel" des détails sur cette étude et les recommandations auxquelles elle a donné lieu.

Au cours de l'année, la Commission s'est efforcée de mettre au point une planification de la main-d'oeuvre. En collaboration avec la Direction du régime du personnel du Conseil du Trésor, elle a conçu, pour la planification du Trésor, elle a conçu, pour la planification des conséquences sur le perfectionnement professionnel des fonctionnaires de diverses catégories d'occupations.

En 1971, la population fonctionnaire est passée à 203,182, soit une augmentation de 2,25 p. 100.

On commence à mesurer le succès qui vient récompenser les efforts de formation linguistique déployés par la Commission à l'égard des fonctionnaires. Pour la première fois en 1971, on dispose de statistiques détaillées qui

Il est bien rare que l'on entende prononcer le mot patronage ces derniers temps. Le rôle de la Commission est, entre autres choses, d'assurer que les jeux politiques n'influent pas sur les nominations à la Fonction publique et que celles-ci ne dépendent que du mérite. Il en est ainsi depuis 1918.

Comme la notion de mérite eut pour origine la volonté d'éliminer le patronage, on a eu tendance à lui attribuer un caractère sacré. Que l'on y touche, que l'on suggère une adaptation aux nouvelles valeurs et conditions, il y en aura toujours qui verront là un retour à des temps moins honnêtes.

Mais la Commission s'est penchée plus attentivement sur cette notion de mérite au cours des dernières années. Il n'y a aucun doute que cette dernière nous a en effet donné une Fonction publique exceptionnelle dont le Canada et les Canadiens peuvent être fiers. Mais le système du mérite tel qu'il est appliqué actuellement pêche sur un point. Notre Fonction publique n'est pas représentative de notre nation. Elle est en effet jusqu'ici dominée par l'élément anglophone et leurs propres nominations, et la suspension du processus doit permettre de faire le point. On sentait une discrimination subtile sinon voulue à l'égard d'autres groupes désirant obtenir un emploi ou faire carrière à la Fonction publique du Canada. Les Canadiens francophones ne sont pas encore suffisamment représentés bien qu'ils le soient un peu plus aujourd'hui qu'il y a quelques années. Il n'y a pratiquement pas de femmes aux postes supérieurs. Et il n'y a pas eu beaucoup de programmes pour encourager les autochtones à participer au travail de la Fonction publique.

On sent de plus en plus que le système du mérite a jusqu'ici été appliqué dans un sens trop étroit et que ces groupes n'ont pas bénéficié de chances égales.

La question que nous nous posons ces derniers temps est la suivante: une fonction publique qui ne représente pas totalement le peuple qu'elle sert peut-elle être considérée comme la meilleure fonction publique possible? Alors, comment pouvons-nous faire en sorte que tous soient réellement considérés



Table des matières

RÉCAPITULATION DE L'ANNÉE.....	1
LA DOTATION EN PERSONNEL	5
LES APPELS	17
LE BILINGUISME À LA FONCTION PUBLIQUE	21
LA FORMATION ET LE PERFECTIONNEMENT DU PERSONNEL À LA FONCTION PUBLIQUE	27
LES PRIMES	31
LA FEMME.....	33
PARTICIPATION À LA VIE POLITIQUE	35
REMERCIEMENTS.....	35
ANNEXES	37

RAPPORT ANNUEL 1971

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Rapport annuel

1971

Public Service
Canada

Fonction publique
Canada





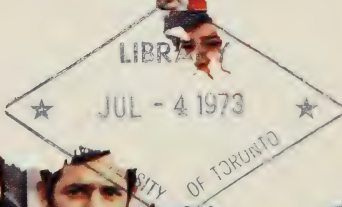
CS
-A55



Public Service
Canada

Fonction publique
Canada

1972 annual report



— 35 —

ANNUAL REPORT 1972 PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA



Public Service
Canada

Fonction publique
Canada

*The Honourable J. Hugh Faulkner,
Secretary of State,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.*

Dear Mr. Minister:

*I have the honour to ask you to transmit for tabling
in the House of Commons the report of the Public
Service Commission of Canada for 1972.*

*It is submitted to Parliament in conformity with the
provisions of Section 45 of the Public Service Em-
ployment Act (Chapter 71, Statutes of Canada
1966-67).*

Yours sincerely,

J.J. Carson, Chairman.

Table of Contents

5	Highlights
7	Staffing the Public Service
17	Appeals
19	Language Training
23	Staff Development and Training in the Public Service
26	Career Assignment Program
28	Equal Opportunities for Women
31	Political Activity
32	Awards
35	Acknowledgements
37	Appendices Part One
56	Appendices Part Two

It is the objective of the Public Service Commission to ensure that the Public Service of Canada is staffed according to merit, with fairness and without discrimination on grounds of sex, race, national origin, colour or religion.

Highlights

With a total work force of more than 230,000, the federal government is Canada's largest employer. The Public Service Commission's task of staffing the government's offices across the country is a complex and wide-ranging one.

During 1972, 38,568 new employees were appointed to the public service. This represents a net increase of 15,471 persons within the public service as a whole. Promotions or transfers were received by 49,916 employees.

French is the preferred working language of 22.0 per cent of the new employees appointed to the public service during the year, an increase of 2.3 per cent over 1971.

Throughout the 55 years since the Commission was first established, it has constantly sought new techniques and improved existing ones, in order to do its job with increasing effectiveness.

Today, as vacancies occur, departments and agencies can call upon Data Stream, the Commission's computerized personnel inventory, to identify public servants qualified for vacant positions. Use of Data Stream almost doubled in 1972.

As needed, the Commission goes to the open market to find the Canadians best qualified for jobs available in the public service.

In 1972, a manpower planning directorate was set up to estimate future public service staffing needs, and thereby enable the Commission to prepare to meet these needs. It is designed to assess supply-demand information and determine public service employment trends.

With Data Stream providing an up-to-date information bank on the human resources already within the public service, and the manpower planning directorate studying future staffing requirements, the Commission is better equipped to compete for the top talent in the marketplace.

Special recruitment and training programs were undertaken during the year to help more native people to compete successfully for jobs in the public service. In furthering this aim, representatives of the Commission's Native Employment Program work co-operatively with native organizations across the country.

The Commission has agreed to accept unilingual applicants in competitions for bilingual positions, provided such applicants declare a willingness to take continuous language training from the time of their conditional appointment until they meet the job qualifications. This may involve up to 12 months of language training. This procedure is in accordance with the government's policy on designation of bilingual positions. The new approach was made possible by the policy announcement of December 14, 1972.

Employees who consider themselves victims of illegal or improper staffing action have the right of appeal under the Public Service Employment Act and Regulations. The Commission's autonomous Appeals Branch sets up an Appeal Board to hear each appeal lodged. During 1972, 2,518 appeals were filed, 2,467 against promotion, 46 against release and five against demotion for incompetence or incapacity. Thirty-three per cent of the appeals were allowed.

During the 1971-72 academic year, the number of public servants in language training increased by 25.7 per cent, as compared with the previous year. Language students included federal employees from every Canadian province and the territories. In September, an agreement was concluded with the Department of National Defence, whereby the Commission also became responsible for the language training of Canada's military personnel. Language courses were modified to meet the particular needs of students from the military, and other specialized programs were developed to more fully meet the needs of all language students.

In 1972, the Bureau of Staff Development and Training gave priority to developing courses in French, and by the end of the year almost one-third of its programs were available in French as well as in English. The Bureau accelerated its decentralization program, holding 30 courses outside the National Capital area, and appointing full-time staff in Edmonton and Hali-



A candidate discusses his portfolio of previous work with members of a selection board consisting of a Staffing Officer from the Commission, a representative of the department with the vacancy and a public servant from another department.

fax. Many departments called upon the consulting services of the Bureau for assistance in developing and conducting courses for their staff.

The Career Assignment Program, operated by the Commission, is one of the public service's prime means of developing the executive talent within its ranks. The program was revamped during 1972 and a new selection process for CAP participants will be introduced.

Departments made unprecedented use of the Incentive Award Plan in giving recognition to the achievements of public servants during 1972. Nine hundred and thirty-one public servants were rewarded for improvement suggestions which saved the government a total of almost two and one-half million dollars. The outstanding contributions of 31 other public servants were recognized with Merit Awards and 4,500 persons received Long Service Pins. Robert Gordon Robertson, Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet, received The Outstanding Achievement Award for 1972. This is the highest award conferred in Canada's public service.

The Office of Equal Opportunities for Women exists to ensure that the public service offers women equal employment opportunities and that female public servants have an equal chance for promotion and career development. During 1972, this office was ins-

trumental in starting training and development programs to prepare senior secretarial and clerical staff for advancement to jobs with greater career potential. Inventories of women qualified for top jobs were established to ensure consideration of women when vacancies occur at the top levels of the public service. "Interaction", a newsletter started during the year, is carrying the message of equal opportunities throughout the public service.

In the latter part of 1972, the government assigned the Commission responsibility for investigating complaints of alleged discrimination on the grounds of sex, race, national origin, colour or religion, with respect to application or operation of the Public Service Employment Act. In December, the Commission set up an Anti-Discrimination Branch to conduct such inquiries. Its officers carry out their investigations wherever and however they consider necessary.

The Miscellaneous Estimates Committee Proceedings¹ of June 1972, have been taken into account in preparation of this annual report and, as a result, additional statistical information has been included. The statistics on the language characteristics of the more than 75,000 public servants within Data Stream are of particular significance (Appendix 2-E).

¹For a complete transcript of the proceedings, refer to: Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Miscellaneous Estimates, House of Commons Issues Numbers 22 to 33 inclusive, (June 6 to June 27)

Staffing the Public Service

The Public Service Commission is responsible for staffing more than 50 departments and agencies* of the federal public service. At the end of 1972, more than 230,000 persons were employed by these departments and agencies.

Responsibility for recruitment, selection and the making of appointments rests with the Commission. A total of 88,484 appointments were made during the year, with 49,916 public servants receiving promotions or transfers and 38,568 persons appointed from outside the public service.

Staffing has been carried out through the regional offices of the Commission, and through five major staffing programs. Late in 1972, the staffing programs were reorganized and reduced to four.

The Executive Program staffs the Executive Category, and the senior levels of the Administrative and Foreign Service Category. Responsibility for staffing top levels of the Professional and Scientific Category was transferred to the Executive Program late in 1972.

The Administrative Program is responsible for the remaining levels of the Administrative and Foreign Service Category.

The Bio-Physical Sciences and Applied Sciences Programs were combined to form the Sciences and Technology Program. It conducts the staffing for medical officers, dentists, veterinarians, chemists, physicists, biologists and persons with related backgrounds. The program also staffs for engineers, architects and other technical specialists of the applied sciences.

The Socio-Economic Program recruits persons with expertise in law, economics, statistics, sociology and social work.

The Commission's regional offices are responsible for those staffing activities which can most effectively be carried out on a decentralized basis. Regional offices are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A sub-office operates in Quebec City. In addition to the actual staffing conducted by the regional offices, they maintain close liaison with post-secondary institutions in their respective areas and provide departments and agencies with staffing advice and assistance.

*Henceforth, whenever the term "department" is used it refers to departments and agencies.



The Vancouver Regional Office, shown here, is one of seven regional offices operated by the Commission. Staffing, which is best handled on a decentralized basis, is the responsibility of these offices.

The Commission conducts recruitment programs throughout the country on a regular basis, and, when necessary, operates special programs to meet specific staffing needs.

Staffing Activities

Executive Staffing

The Executive Staffing Program made 457 appointments in 1972, 285 to the Executive Category and 172 to the senior levels of other categories. Two of the appointments to the Executive Category were women, as were four of the appointments to the senior levels of other categories.

In 1972, there was a marked increase over the previous year in the number of bilingual appointments to the Executive Category. The proportion of bilingual appointments rose from 34 per cent in 1971 to 41 per cent in 1972. (See Table 11)

The Commission, however, continued to have difficulty in attracting qualified women and French-speaking persons to the senior levels of the public service. The Executive Staffing Program again stepped up its recruitment efforts in these areas.

Thirty-eight (13%) of the appointments made to the

Executive Category were persons from outside the public service and 247 (87%) were from within. Of the 247 appointments from within the public service, 193 were appointed from other categories.

The government's reorganization legislation, establishing the Department of the Environment and the Ministries of State for Urban Affairs and Science and Technology, along with the stated priorities on matters related to the control of the environment, increased the number of executives required during the year and brought forth needs for executives with highly specialized qualifications.

The Program continues to co-ordinate foreign assignments of public servants to international agencies and foreign national governments. This is done in co-operation with the Department of External Affairs and the Canadian International Development Agency.

Executive Manpower Planning: The Executive Program worked closely with the Personnel Policy Branch of the Treasury Board Secretariat in developing and implementing the first service-wide manpower planning program for the Executive Category. This program has enabled the Commission to forecast future vacancies and staffing requirements with greater accuracy. In addition, it has improved the

Table 1
Executive Staffing

	Appointments to Executive Category					Appointments to Senior levels of Other Categories
	1968	1969	1970	1971	1972	1972
Outside Appointments	19	27	20	32	38	16
Interdepartmental changes						
Promotion	19	24	25	27	29	19
Transfers	21	22	24	19	28	5
Promotions within a department	73	58	91	91	185	120
Departmental Transfers			4	6	5	12
Total Appointments*	132	131	164	175	285	172
Total appointments from outside	14%	21%	12%	18%	13%	9%
Movement between departments	31%	35%	30%	27%	20%	14%
Promoted within a department	55%	44%	56%	52%	65%	70%
Transfers within a department			2%	3%	2%	7%
Total Appointments	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note: In 1972, two women were appointed to the Executive Category and four were appointed to senior levels of other categories.

* The total appointment figure reflects all appointments approved by the Commission during the year regardless of the effective date of the appointment.

means of identifying potential executive resources within the public service. Provision can now be made for the development of this executive potential.

University Recruitment

In 1972, the total number of job applications made to the Commission by new university graduates was double that of the previous year. The Commission received 12,367 applications. (See Table 111)

The Commission's Regional Educational Liaison Officers, who are in regular contact with post-secondary institutions across the country, have been very successful in stimulating greater interest in public service employment. Future graduates learn about the manpower needs of the public service through brochures, films, slide shows and briefing sessions conducted by Commission personnel.

The Commission recognizes the importance of maintaining these contacts with educational institutions.

In addition to the regular university recruitment program, the Welfare Program Group conducted a university recruiting campaign to alleviate the shortage of corrections and social welfare personnel. Two hundred of the candidates who were interviewed qualified for positions and it is estimated that 50 of them will be appointed.

Administrative Recruitment and Development Program

The Commission operates the Administrative Trainee Staffing Program, a two-year on-the-job and occupational training program aimed at developing the management and administration potential of the trainee.

A record number of candidates applied for positions as Administrative Trainees and Foreign Service Officers during 1972. Applications totalled 6,994, 80 per cent higher than the year before.

Table II
Appointments to Executive (SX) Category
By Level and Bilingual Ability

Level and Language Ability	1968	% of Total	1969	% of Total	1970	% of Total	1971	% of Total	1972	% of Total
Level 4 SX Total	8	6	1	1	3	2	4	2	4	1
Appointments										
Bilingual:	4	3	0	0	1	1	1	1	3	1
Anglophone ¹	3	2	0	0	0	0	1	1	1	0
Francophone ²	1	1	0	0	1	1	0	0	2	1
Level 3 SX Total	16	12	18	14	28	17	24	14	31	11
Appointments										
Bilingual:	8	6	8	6	16	10	8	5	15	5
Anglophone ¹	4	3	5	4	7	4	3	2	7	2
Francophone ²	4	3	3	2	9	6	5	3	8	3
Level 2 SX Total	43	33	41	31	49	30	51	29	75	26
Appointments										
Bilingual:	13	10	13	10	9	5	20	11	31	11
Anglophone ¹	6	5	10	8	5	3	10	6	14	5
Francophone ²	7	5	3	2	4	2	10	6	17	6
Level 1 SX Total	65	49	71	54	83	51	96	55	175	62
Appointments										
Bilingual:	20	15	20	15	21	13	30	17	67	24
Anglophone ¹	8	6	10	8	10	6	12	7	35	12
Francophone ²	12	9	10	8	11	7	18	10	32	11
Total Appointments	132	100	131	100	163	100	175	100	285	100
Bilingual:	45	34	41	31	47	29	59	34	116	41
Anglophone ¹	21	16	25	19	22	13	26	15	57	20
Francophone ²	24	18	16	12	25	15	33	19	59	21

Note: Percentages have been expressed in closest whole numbers.

1. Bilingual candidates who claim English as preferred working language.
2. Bilingual candidates who claim French as preferred working language.

Table III
University Recruitment

GROUPS	1968	1969	1970	1971	1972
ADMINISTRATIVE TRAINEE, FOREIGN AFFAIRS AND ACCOUNTING					**
Number of Applications Accepted	5,994	5,759	2,415	3,879	7,405
Number of Appointments	216	202	115	233	320
Anglophones ¹	155	140	78	175	212
Francophones ²	61	62	37	58	108
Women	—	—	—	51	61
Men	—	—	—	182	259
APPLIED SCIENCES					
Number of Applications Accepted	567	744	760	750	1,528
Number of Appointments	79	62	58	76	88
Anglophones ¹	63	39	51	54	59
Francophones ²	16	23	7	22	29
Women	—	—	—	1	2
Men	—	—	—	75	86
BIO-PHYSICAL SCIENCES					
Number of Applications Accepted	1,385	1,440	1,292	1,009	1,182
Number of Appointments	139	147	145	176	201
Anglophones ¹	123	116	110	143	153
Francophones ²	16	31	35	33	48
Women	—	—	—	15	29
Men	—	—	—	161	172
COMPUTER SYSTEMS					
Number of Applications Accepted	—	—	169	350	558
Number of Appointments	—	—	25	46	52
Anglophones ¹	—	—	22	35	43
Francophones ²	—	—	3	11	9
Women	—	—	—	11	11
Men	—	—	—	35	41
SOCIO-ECONOMIC					
Number of Applications Accepted	792	776	536	443	1,694
Number of Appointments	97	51	41	58	190
Anglophones ¹	83	34	33	42	143
Francophones ²	14	17	8	16	47
Women	—	—	—	5	41
Men	—	—	—	53	149
TOTAL					
Number of Applications Accepted	8,738	8,719	5,172	6,431	12,367
Number of Appointments	531	462	384	847*	851
Anglophones ¹	424	329	294	449	610
Francophones ²	107	133	90	398*	241
Women	—	—	—	128*	144
Men	—	—	—	719*	707

1. Applicants who claimed to be English-speaking.

2. Applicants who claimed to be French-speaking.

*1971 totals include the Special Francophone Recruitment Program which resulted in 258 Francophone appointments, 213 male and 45 female.

**The 1972 totals include 411 applications and 62 appointments to the Accounting Group.

Females accounted for 29.5 per cent and French-speaking persons for 20.8 per cent of the Administrative Trainee applicants. Twenty-four per cent of those applying for Foreign Service positions were women and 24 per cent of the applicants were French-speaking.

Through a rigorous selection process, 158 Administrative Trainees, 41 of them women and 53 of them French-speaking, were appointed from universities and other areas outside the public service. Public servants who meet the same selection standards are eligible for appointment as "internal" Administrative Trainees, and 26 such appointments were made.

Interviewing teams, including representatives of the Departments of External Affairs, Industry, Trade and

Commerce, and Manpower and Immigration, interviewed 510 graduates for developmental level Foreign Service Officer positions. One hundred appointments were made, 14 of them were women and 23 were French-speaking persons.

Auditing, Accounting and Business Administration

Through a separate recruitment program, qualified university and community college graduates were recruited to be trained for careers as government auditors. Through another program, community college Business Administration graduates were recruited for training in administrative positions. In 1972, 183 Auditing, Accounting and Business Administration graduates were hired.

Table IV

Community College and CEGEP Recruitment

GROUP	1968	1969	1970	1971	1972
MANAGEMENT SCIENCES					
Number of Applications Accepted	—	—	—	—	1,008
Number of Appointments	69	159	196	90	121
Anglophones ¹	40	112	158	66	75
Francophones ²	29	47	38	24	46
Women	—	—	—	—	33
Men	—	—	—	—	88
APPLIED SCIENCES					
Number of Applications Accepted	—	—	—	—	743
Number of Appointments	99	137	119	134	143
Anglophones ¹	79	106	93	81	114
Francophones ²	20	31	26	53	29
Women	—	—	—	—	3
Men	—	—	—	—	140
BIO-PHYSICAL SCIENCES					
Number of Applications Accepted	—	—	—	—	270
Number of Appointments	44	54	112	84	80
Anglophones ¹	38	42	61	46	63
Francophones ²	6	12	51	38	17
Women	—	—	—	—	29
Men	—	—	—	—	51
TOTAL					
Number of Applications Accepted	—	—	—	—	2,021
Number of Appointments	212	350	427	308	344
Anglophones ¹	157	260	312	193	252
Francophones ²	55	90	115	115	92
Women	—	—	—	—	65
Men	—	—	—	—	279

Note: The figures on the number of applications received in the years prior to 1972 are not available.

1. Applicants who claimed to be English-speaking
2. Applicants who claimed to be French-speaking

Community College and CEGEP* Recruitment

More than 2,000 community college and CEGEP graduates applied for jobs in the public service, and 344 were hired. Table IV gives recruitment details.

University Co-operative Program

The public service participated in university and community college co-operative programs, whereby students alternate four month periods of work with similar periods of formal study. During the year, 378 students from the Universities of Sherbrooke, Waterloo, Memorial and Saskatchewan (Regina Campus) spent one or more work periods in the public service.

During 1972, four new university co-operative programs were established and the first recruits from these programs will be hired in 1973.

Summer Employment

For the past several years, the Commission has operated a special "career-oriented" summer employment program for university and other post-secondary school students. The main purpose of this program is to provide students with jobs related to their studies. It also gives the students a view of working within the public service and attracts many of them to future permanent careers in the public service.

*Collèges d'enseignement général et professionnel

During 1972, 4,182 university students were employed in "career-oriented" summer jobs, seven per cent more than the previous year. Three hundred and twenty-four community college students were hired through this program. (See table V)

Specialized and New Programs

Executive Interchange Program

Through "Executive Interchange", eight senior public servants have been assigned posts in industry or provincial governments, while nine executives from the private sector and universities are working in federal government departments. The interchange program between the public and private sectors began in August, 1971. It fosters improved communications between the federal government and outside organizations, offers unique development opportunities to those involved, and provides all sectors concerned with executives having specialized skills otherwise not readily available.

Quantitative Analysis Course

During the year, 30 public servants were registered in a program of training in quantitative analysis administered by the Commission. Selected participants are given an intensive, 11-month, full-time course in the areas of mathematics, statistics, econometrics, models and systems analysis, with practise in the application

Table V-A

Career-Oriented Summer Employment for Post-Secondary Students — 1972

Group	Female	Male	English ¹	French ²	TOTAL
Social Science and Administration	678	1,341	1,402	617	2,019
Bio-Physical Sciences	407	1,222	1,341	288	1,629
Applied Sciences	46	812	641	217	858
TOTAL	1,131	3,375	3,384	1,122	4,506

Table V-B

University Students

ENGLISH ¹	FRENCH ²	TOTAL
3,162	1,020	4,182
MALE	FEMALE	
3,097	1,085	

Table V-C

College Students*

ENGLISH ¹	FRENCH ²	TOTAL
222	102	324
MALE	FEMALE	
278	46	

1. Applicants who claimed to be English-speaking

2. Applicants who claimed to be French-speaking

* Table V-C deals with Community College and CEGEP students.



Lloyd B. Leeming, who has joined the federal government in the Department of Industry, Trade & Commerce through the Commission's Executive Interchange Program, is concerned with expanding the export of Canadian books.

of analytical techniques to concrete problem areas in government. The general goal of the course is to increase the effectiveness of economic analysis and policy evaluation within the public service, and to increase the productivity of analysts already involved in such work.

Staffing Officers Training Program

The Delegation Review Team that studied delegation of staffing authority identified a need for a staffing officer training program. Such a program was set up and conducted in 1972. A total of 562 staffing officers, 96 from the Commission and 466 from departments took the course during the year.

Recruitment Outside Canada

Under the Public Service Employment Act, preference for all government employment must be given to Canadian citizens, and only in circumstances where it has proven practically impossible to find Canadian applicants with the appropriate qualifications will the Commission recruit citizens of other countries.

A total of 26 non-Canadians were recruited from outside Canada during 1972. They included economists, veterinarians, specialized commerce officers, auditors and conservators.

Native Employment Program

The Native Employment Program was established in 1971 to promote the employment and career development of Indians, Eskimos, Metis and Non-status Indians in the public service. Officers of the program work closely with other departments and agencies and with national and provincial native organizations.

An interdepartmental committee has been set up to formulate and implement native employment programs. A wide range of projects, structured to the specific needs and interests of the participating agencies, are now underway.

- Program representatives have visited universities, community colleges, CEGEPs and technical institutes to promote interest in public service careers among native students.
- Four native university graduates were among the 158 Administrative Trainees recruited during the year.
- Through a program operated jointly with Canada Manpower, students with background knowledge of native communities, cultures or languages were recruited for summer jobs with those departments requiring such skills.



Native students at McGill listen to a Commission briefing session on employment opportunities within the public service.

- A number of programs are underway to train natives for positions in the Departments of Indian and Northern Affairs, Energy, Mines and Resources and National Revenue.
- The Native Employment Program initiated negotiations between the Alberta Metis Association and Canada Manpower which resulted in contracts for the Association to provide a counselling and job referral service for Metis people in remote Alberta communities.
- Through arrangements with the Ontario Association of Metis and Non-status Indians and Canada Manpower, a program was developed for the orientation and training of an association officer who will co-operate with Canada Manpower in the counselling and job referral of Metis and Non-status Indians in Ontario.
- A native referral service is being provided to Canada Manpower offices, Commission staffing programs and personnel officers in departments with delegated staffing authority.

Manpower Planning

In 1972, a manpower planning directorate was established in the Commission. It is responsible for recommending internal manpower planning policy and for

representing the Commission in consultations with the Treasury Board concerning manpower planning policies affecting the entire public service.

The new directorate analyses manpower supply-demand information, for purposes of developing programs to ensure an appropriate balance in the public service. A supply inventory is being established for each occupational group by amalgamating information from existing data systems. On the demand side, methods for determining future manpower requirements for the public service are under development.

Identification of manpower trends through supply-demand analysis will provide a basis for future staffing plans and policies, and for development of personnel policies.

During the year, manpower plans were developed for Personnel Administration and Information Service personnel, and implementation of the program began. Work is underway on manpower plans for the Financial Administration, the Electronics, and the Economics, Sociology and Statistics groups.

Delegation and Auditing

The Public Service Employment Act provides for the delegation of staffing authority by the Commission. In the past several years, the Commission has deleg-

ated, to departments and agencies, the authority to make various types of appointments in many occupational groups.

During 1972, three studies were conducted on the basis of the recommended changes to delegation, as dealt with in the 1971 Annual Report. Major policy documents were written on the basis of these studies.

Extensive policy consultations were conducted with departments and bargaining agents.

The consultations dealt with:

- A revised approach to delegation;
- A policy on the definition of the "area of competition";
- A new system for audit, by the Commission, of the staffing conducted under delegated authority.

The Commission has already begun to revise the auditing system. The number of auditors has been increased and methods of sampling delegated staffing activity were refined. This was done to better keep the Commission fully informed on staffing activity in areas where appointment authority has been delegated.

A system is being developed to evaluate the effectiveness and efficiency of the staffing process, both as conducted by the Commission and under delegated authority.

A number of special investigations were conducted by the Commission during the year in response to complaints or allegations of improper staffing practices.

Staffing Authorities Centre

The Staffing Authorities Centre was established in December, 1972, in response to recommendations of the Delegation Review Team.

The Centre is responsible for providing uniform, consistent and accurate interpretations of the Public Service Employment Act and Regulations, the Staffing Manual, Public Service Commission Bulletins and other Commission directives related to staffing.

Research and Personnel Services

The Commission conducts research and provides specialized services in certain areas of personnel management.

A research-consultation service in specialized assessment was set up to meet the growing need for techniques to assess employees on future job performance.

The "Assessment Centre" technique was successfully used by one department in planning for the replacement of management personnel and is presently being developed for the Career Assignment Program. (For details see CAP page 26)

Selection Services and Standards

Selection standards are used to determine the qualifications necessary to fill positions. During the year, in collaboration with the Treasury Board, a new approach to selection standards was developed. It combines selection and classification standards, the latter determining the level and hence the salary range of each position. The format was developed using the Information Services group as a prototype. In conjunction with the project, methods for assessing the basic qualifications of personnel in this category were also produced.

The Commission provides departments with advisory services on the use of selection tests and standards, and with assistance and guidance in the development of knowledge examinations for staffing competitions.

Implementation of Bilingualism Programs

The Commission, as required under the Public Service Employment Act, continues to determine the level of language proficiency necessary for specific positions in the public service, and to determine the language ability of applicants for these positions.

Statistics on the language requirements of positions within the public service to which appointments were made during 1972, as compared with the 1971 figures, show slight declines in the proportions of positions requiring a knowledge of both official languages (9.1% — 7.6%) and those for which a knowledge of English is essential (79.2% — 75.6%). Positions for which a knowledge of French is essential increased by 2.7 per cent during the year as compared with 1971.

For details on language requirements of positions see Appendices Part Two.

The Commission has agreed to accept unilingual applicants in competitions for bilingual positions, provided such applicants declare a willingness to take continuous language training from the time of their conditional appointment until they meet the job qualifications. Up to 12 months of language training may be involved. This procedure is in accordance with the government's policy on the designation of bilingual positions. This new approach was made possible by the policy announcement of December 14, 1972.

The government's policy guarantees to departments the funds and man-years needed to provide language training of unilingual appointees to bilingual positions, and for the replacement of such appointees while in training.

The Commission prescribes selection standards related to language and tests for language knowledge. The Commission continued to test for language knowledge and by the end of the year 48,031 persons had been tested.

Activity in the field of language test development continued in 1972. As a result of a comprehensive research study, a new test is being developed in a further attempt to improve means of matching language requirements of positions to language knowledge of incumbents.

In 1969, a schedule was drawn up for providing the people of Canada with a functionally bilingual public service in the National Capital Region and other bilingual areas.

The 1972 interim targets were met in the Scientific and Professional, Technical and Operational categories. In the Administrative and Foreign Service and the Administrative Support categories, the percentages of bilingual employees in bilingual districts fell slightly short of the targets. Only the Executive Category stands substantially below its interim goal. (See table VI)

A Language Assessment Committee has been formed to provide a supplementary language review. This is

done where the Commission, or the individual has reason to believe that the score obtained in the language knowledge examination is not representative of a candidate's true knowledge of the second language, and where it is believed that the score may prejudicially affect the candidate.

Data Stream

Data Stream, the computerized personnel inventory system, continues to provide access to information relevant to staffing decisions. The educational and occupational data of more than 75,000 public servants, in the Executive, Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Technical occupations, is instantly available through the computer.

Terminals are located in the Commission's headquarters and regional offices and in the offices of some major departments.

Use of Data Stream by staffing officers increased substantially with the introduction of new terminology for describing work experience and education. The new terminology, introduced in March, allows public servants to describe their work backgrounds in a more satisfactory manner. Employees, departments and unions were involved, along with the Commission, in developing this terminology.

The Information Management Centre, of which Data Stream is a part, also provides management and statistical reporting systems and provides computer assistance in other areas of Commission activity.

Table VI

Percentage of Bilingual Employees In Bilingual Districts*

Category	Percentage as of 1971	Target 1971	Percentage as of 1972	Target 1972	Target 1975
Executive	31.5	40	35.8	45	60
Administrative and Foreign Service	31.6	30	32.2	35	50
Scientific and Professional	20.3	10	23.3	11	15
Technical	20.2	10	21.0	11	15
Administrative Support	25.7	25	26.3	27	35
Operational	11.1	10	12.3	11	15

*Pending an official declaration of bilingual districts, the Commission's designation of bilingual districts are those as defined in the Public Service Commission Staffing Manual.

Appeals

Section 21 of the Public Service Employment Act provides for a right of appeal for public servants against selections for appointment made from within the public service either by closed competition (restricted to the public service) or without competition. Section 31 of the Act provides for a right of appeal against a decision by a deputy head to recommend to the Commission that an employee be released or demoted for incompetence or incapacity to perform the duties of his or her position.

During 1972, a total of 2,518 appeals were filed, 2,467 of them against promotion. In the previous year, the Appeals Branch dealt with 1,984 appeals against promotion. In both 1971 and 1972, 7.9 per cent of appealable selections for appointment were appealed.

Fourteen of the 46 appeals against release were allowed and three of the five appeals against demotion for incompetence or incapacity were allowed.

The issues to be resolved at appeal hearings cover a wide range of matters, including questions of interpretation of various provisions of the Public Service Employment Act and Regulations and questions of fairness of procedures followed by rating boards. However, in the majority of cases, issues relate either to the methods used by rating boards in evaluating candidates' "knowledge" and "abilities", or to the questions asked at oral tests given the candidates. (See Appendix 1-P)

Appeal Boards

When an appeal is filed, under either of the two sections of the Act, the Commission is required to set up an Appeal Board to conduct an inquiry into the subject of the appeal. Both the appellant and the deputy head are given an opportunity to be heard at the Appeal Board, personally and through their representatives.

Appeal Boards are established to hear specific appeals, and to ensure that there is no unfairness or denial of natural justice and no violation of any of the pertinent provisions of the Act and Regulations.

The Appeals Branch is attached to the Commission for administrative purposes, but is fully autonomous in the sense that its decisions are not subject to review by the Commission.

Full-time Appeals Officers are stationed in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Regina and Vancouver.



Appeals Officers get together to discuss the issues involved in a case recently heard by an Appeal Board.

These officers travel throughout their regions hearing appeals.

The Appeal Boards act as independent, quasi-judicial bodies rendering decisions which must then be acted upon by deputy heads and by the Commission.

Appeal Board Decisions

If an appeal against an appointment is upheld, the proposed appointment is stopped and no appointment can be made without a new selection process, along with a further right of appeal. In the case of an appeal against a deputy head's recommendation for release or demotion, the Commission may not release

or demote the employee if the appeal is allowed.

Under certain conditions, the decision of the Appeal Board can be challenged through an application under Section 28 of the Federal Court Act to have the decision set aside. During 1972, 11 such applications were made before the Federal Court of Appeal, and four of these were successful.

Records

At the beginning of 1972, the appeal records were computerized and statistics are now available showing the breakdown of appeals by occupational groups and levels, and by issues. (See Appendices 1-P and 1-Q)

Selections for Appointment Appealed

Appointment by Selection Through:	1971				1972			
	No. of Appealable Appointments	No. of Appointments Appealed	Percentage of Appointments Appealed	No. of Appeals	No. of Appealable Appointments	No. of Appointments Appealed	Percentage of Appointments Appealed	No. of Appeals
Closed Competition	6,343	805	12.7	1,455	8,618	987	11.5	1,736
Inventory Search and Appraisal	2,972	154	5.2	233	4,394	265	6.0	627
Without Competition	4,526	137	3.0	296	3,575	63	1.8	104
Total	13,841	1,096	7.9	1,984	16,587	1,315	7.9	2,467

Language Training

The Commission provides language training for public servants from all federal departments. In 1972, emphasis was on the development of specialized programs for individuals whose needs were not entirely met through the regular courses.

An agreement between the Commission and the Department of National Defence gave the Commission responsibility for language teaching of military personnel in Saint-Jean, Quebec, and on military bases across the country.

Enrollment and Facilities

In August, 1972, 8,521 non-military students were enrolled in language training, as compared with 6,563 on the same date in 1971. The number of classrooms in operation increased from 181 to 197. Eighty-six per cent of the students studied French and 14 per cent took English courses.

Regional operations were further extended in 1972, with the opening of a four-classroom language school in Halifax during August. The Commission also operates language schools in Quebec City, Montreal, the National Capital Region and Winnipeg. As well, language training is available to federal public servants by contract in Moncton, Toronto, Edmonton, Banff and Vancouver.

Special courses were held in Saskatoon, Pinawa (Man.) and Downsview (Ont.). Through the Department of National Defence, the Bureau provided language training for public servants in Chalk River. Courses were available in Fredericton through an agreement with the Government of New Brunswick.

In Vancouver, for the first time, English courses were offered to French-speaking families participating in the bicultural program. Toronto and Quebec City continue to be the main centres involved in this program, which enables participants to perfect their language ability while being exposed to the corresponding cultural milieu.

For enrollment details, see tables I, II, III, IV and V.

Department of National Defence Agreement

Through an agreement with the Department of National Defence, the Commission took over responsibility for language training of military personnel. This included recruiting and training teachers, teaching, and developing the necessary programs and tests.

Although the formal transfer to the Commission did



Language learning continues through lunch-break as students read newspapers in the school lounge. This language school opened in Halifax during August, 1972, bringing to six the number of cities in which the Commission operates language schools.



A Language Bureau cartoonist works on sketches which will become slides in one of the Commission's language training courses.

not occur until September 1, some activities began as early as January of 1972.

Along with revision of established programs, new ones were developed to meet the needs of the military language students. For example, special courses were designed to provide new francophone recruits of the Sea, Land and Air elements with the technical vocabulary used in their training programs. The course for the Sea element was completed in May and the course for the Land and Air recruits was finished in November. Corresponding achievement tests were developed for evaluating student progress.

Language Institute

A Linguistic Institute was set up by regrouping several existing services, including a language school, in such a way as to increase overall effectiveness. The language school, which teaches both French and English, has facilities for about 200 students.

This institute was established to:

- Bring together linguistics specialists and teachers,

and thereby enable the specialists to modify teaching methods through exposure to actual classroom situations faced by the teachers;

- Experiment with new programs which bring the specialists and teachers into closer co-operation;
- Provide continuing training for the language teachers.

Guidance Services

The Guidance Services Division analyses individual students' problems and recommends special program when necessary. During the year, 6,874 language placement tests were administered. Seven hundred and twelve consultation cases were analysed and submitted for special attention. Various special study courses are being developed to meet the needs of these students.

Many of the students referred to the Guidance Services Division for problem analysis are people who learn more easily through approaches other than the audio-visual one regularly used by the Language Bureau.

with the help of teachers, the consultation team prepared alternate courses for such students. Some courses concentrate on developing reading comprehension and writing skills. Others take the traditional approach to language training, which relies more on oral memory. These courses use written symbols, and grammatical points are discussed in class.

Course Developments

At the conclusion of the 1971-72 academic year, the post-graduate or fourth level of the French course was modified and put into use as an on-the-job learning tool. Public servants use the course material for reference, as required in carrying out those work responsibilities which call for use of the language they are in the process of learning.

"La Parure" is a course complementary to the regular classroom program and is intended solely to develop passive aural skills. It was prepared by Language Bureau teachers during the year. The course sensitizes students to popular and familiar language.

"Dialogue Canada", the course developed by the Language Bureau using the French Canadian culture and its teaching experiences, continues to be used in the classroom. This course was introduced in 1971.

Retention Program

The Retention Program, started late in 1971 and continued throughout 1972, is aimed at helping language students to maintain their newly acquired knowledge between formal training sessions, and to

incorporate it into their work environments. The program enables about 4,000 public servants to meet with a monitor on a regular basis to practise their language skills.

NOTE: Tables do not include military personnel taking language training as a result of the P.S.C. - D.N.D. September agreement

Table I

Language Training Students By Language and Province of Employment Academic Year 1971-72

Province	French Program Students	English Program Students	Total Students
Newfoundland	7	—	7
Prince Edward Island	6	—	6
Nova Scotia	57	—	57
New Brunswick	76	1	77
Quebec	364	564	928
Ontario	385	11	396
Manitoba	185	—	185
Saskatchewan	43	—	43
Alberta	83	—	83
British Columbia	36	—	36
Yukon & N.W.T.	6	—	6
National Capital	5,885	542	6,427
Total	7,133	1,118	8,251

Table II

Language Training Students and Graduates By Language and Job Category Academic Year 1971-72

Occupational Category	Students			Graduated during the year		
	French Program	English Program	Total	French Program	English Program	Total
Senior Executive (SX)	146	—	146	27	—	27
Scientific and Professional	1,154	237	1,391	126	58	184
Administrative, Foreign Service	2,439	284	2,723	244	68	312
Technical	535	74	609	40	14	54
Administrative Support	810	294	1,104	16	56	72
Operational	24	28	52	—	4	4
Other	2,025	201	2,226	202	55	257
Total	7,133	1,118	8,251	655	255	910

Table III

French and English Language Courses
 Students By Course, Instruction Level and Sex
 At the End of 1971-72 Academic Year

	Sex	LEVEL					TOTAL
		1	2	3	4	graduated	
French Language Course	Male	2,692	1,711	775	56	535	5,769
	Female	733	326	170	15	120	1,364
	Total	3,425	2,037	945	71	655	7,133
English Language Course	Male	37	241	214	84	184	760
	Female	16	123	104	44	71	358
	Total	53	364	318	128	255	1,118
Total male		2,729	1,952	989	140	719	6,529
Total female		749	449	274	59	191	1,722
Grand Total		3,478	2,401	1,263	199	910	8,251

Table IV

French Language Course
 Students By Region, Instruction Level and Sex
 At the End of 1971-72 Academic Year

REGION	Sex	LEVEL					TOTAL
		1	2	3	4	graduated	
National Capital Region	Male	2,219	1,480	641	20	429	4,789
	Female	669	291	141	8	96	1,205
	Total	2,888	1,771	782	28	525	5,994
Other Regions	Male	473	231	134	36	106	980
	Female	64	35	29	7	24	159
	Total	537	266	163	43	130	1,139
Grand Total		3,425	2,037	945	71	655	7,133

Table V

English Language Course
 Students By Region, Instruction Level and Sex
 At the End of 1971-72 Academic Year

REGION	SEX	LEVEL					TOTAL
		1	2	3	4	graduated	
National Capital Region	Male	5	78	197	73	124	477
	Female	9	47	80	38	42	216
	Total	14	125	277	111	166	693
Other Regions	Male	32	163	17	11	60	283
	Female	7	76	24	6	29	142
	Total	39	239	41	17	89	425
Grand Total		53	364	318	128	255	1,118

Staff Development and Training in the Public Service

Participation in courses offered by the Bureau of Staff Development and Training doubled in 1972. During the year in review, 5,660 public servants took courses compared with 2,826 in 1971, indicative of the growing demand for managerial and occupational training and development within the public service. Almost 18 per cent of the course participants were women.

The Bureau conducts courses of interest to employees of more than one department, and gives priority to courses for which there is a common, across-the-government need. Courses to be held are determined on the basis of projected training and development needs of departments.

Courses are available in management development, management sciences, management analysis, personnel administration, electronic data processing and in a number of other fields of activity.

About 10 per cent of the total budget for training and development within the public service is spent on courses provided by the Commission's Bureau of Staff Development and Training.

Substantial progress was made toward the Bureau's objectives of decentralization of operations and of offering its training and development programs in both official languages.

During 1972, 9.2 per cent of courses were given in French and 1.2 per cent were operated bilingually. By the end of the year, 30 per cent of the courses were available in French. This marked expansion in the number of French courses was facilitated through the hiring of bilingual education specialists.

Courses Held During 1972

COURSE AREA	NUMBER OF COURSES HELD	AVERAGE LENGTH OF COURSE
CAP Management	3	12 weeks
Management Development	57	3 weeks
Continuing Education	22	1 week
Management Sciences	42	1 week
Management Analysis	38	2 weeks
Personnel Administration	47	2 weeks
Electronic Data Processing	40	1 week
TOTAL	249	



The 2-day "Computer Concept for Executives" course shows managers how to take full advantage of modern developments in computer technology in carrying out their day-to-day responsibilities.



During the year, the Bureau started two training and development courses for senior secretarial and clerical staff. This program is designed to assist employees in moving from the present job category to positions in the officer category.



Many hours of behind-the-scenes preparation go into each course-hour of the Bureau's training and development programs.

In the past, most of the Bureau's courses were given in the National Capital area. Government employees from other parts of the country came to the National Capital to take part in courses. During 1972, the Bureau accelerated its regional program and the first staffing officers were appointed in Edmonton and Halifax. These officers carry out administrative and liaison work for courses in the western and maritime provinces respectively. As a result, the number of courses offered beyond the National Capital increased from two to 30.

In addition to the advantage of taking education to the client, decentralization enables the Bureau to use local specialists, from government, the academic world and the private sector, as resource people.

New Programs

Many new training and development programs were introduced in response to needs identified by departments. Among the new programs were those for junior secretaries, support staff, staffing officers and accident prevention officers.

During the year, Bureau staff worked on developing programs to meet other specialized needs within the public service. At the request of the specific occupational communities, training and development programs are being tailor-made for information officers, appeals officers, manpower planners and managers of research and professional functions.

Evaluation and Research

The Bureau is continuously evaluating its programs to ensure maintenance of quality and relevance. Twenty per cent of the established courses, plus the newly launched staffing and accident prevention courses, were evaluated in 1972. Design and development specialists revise the content and methodology of courses in keeping with the findings of these evaluations.

The Bureau keeps a constant watch on new developments in adult education, particularly with regard to new teaching and learning techniques and the means by which other institutions respond to the needs of their public.

Consulting

Recognizing that client needs cannot be met solely by centralised courses, the Bureau set up a formal consulting group of six senior specialists, who together possess a wide range of skills and experience. This group offers training assistance and advice to departments. During the year, 20 special programs were mounted, ranging from short workshops to courses of four and six weeks.

Administration

The cost-recovery system of financing the Bureau's activities, introduced two years ago, was successfully continued. Through this system, departmental training officers have an immediate and confirmed record of costs involved in training programs.

Career Assignment Program

The Commission continued to give priority to the Career Assignment Program.

Under this program, public servants in middle management, identified as having potential for advancement, are given an intensive development course followed by a series of assignments designed to provide them with the knowledge and skills required for senior executive positions.

A thorough review of CAP's first four years of operation was undertaken late in 1971. A consulting firm was engaged by the Treasury Board and the Commission to conduct a preliminary study to determine whether changes or improvements were needed. Subsequently, a joint consultant-public service team was formed to develop specific recommendations for strengthening the program. Their report was tabled in October and the changes proposed have met with general support.

One key recommendation encourages greater use of CAP by departments in meeting their internal executive development needs. While departments recognize the need and value of executive development, in the past they have felt there was risk of losing highly talented young managers through this central program. Changes in the policy respecting assignments will enable departments to make greater use of CAP to develop individuals to meet future departmental executive needs.

At the same time, CAP will continue to be the principal means of gaining experience in different departments, in preparation for those appointments requiring broad backgrounds.

It was also recommended that the CAP selection process be changed. As a result, departmental nominees will be required to attend an "assessment centre" before final selections are made. The centre will use a variety of research-based techniques for testing and assessing management aptitudes and abilities.

Improvements were also recommended in the way the assignments of CAP participants are handled, in the pay and classification arrangements and in the CAP management course.

To strengthen the organization and management of the program, all CAP activities are being co-ordinate under one director, reporting to the Chairman of the Commission. The course will continue to be operated by the Bureau of Staff Development and Training,



CAP includes an intensive and demanding 12-week residential course which emphasizes individual and group learning activities. The course is operated by BSDT for the Career Assignment Program.

with the Bureau in a consultant-client relationship with CAP management.

The program carried on normal operations during the year. Among the 97 course participants, 92 were

public servants, 10 of whom were female. Five came from the private sector and other governments. Assignments in the home department were accepted by 25 graduates, 49 moved to other departments and five are in the private sector. (See table for further details)

Cap Course and Assignment Statistics

Course	Participants			Nominated by		Course Only		On Assignment*			Left Program		
	Male	Female	Total	Federal Public Service	Private and other government sector	Federal Public Service	Private sector	Within Public Service		Private and other government sector	Government sector	Rejoined Private sector	Appointed to Senior Executive level in Public Service
								Home Organization	Other depts. and agencies				
Jan.-Apr. 1972 Bilingual	21	1	22	22	0	3	0	6	9	3	0	0	1
Apr.-June 1972	30	2	32	30	2	2	0	9	20	1	0	0	0
Sept.-Dec. 1972	36	7	43	40	3	7	0	10	20	1	0	0	0
1972 TOTAL	87	10	97	92	5	12	0	25	49	5	0	0	1
1968-71 inclusive	341	7	348	334	14	81	5	76	97	11	39	12	27
TOTAL PARTICIPATION TO DATE	428	17	445	426	19	93	5	101	146	16	39	12	28

* Assignments not yet finalized for Sept.-Dec. 1972 course participants.

Equal Opportunities for Women

Programs are underway on many fronts in the drive for equal opportunities for women throughout the federal public service. Some are short-term measures aimed at bringing change now, while others are geared toward the long-term objective of more proportional representation for qualified women across all levels of management in the public service.

Advertising

Since June, 1972, the slogan "this competition is open to both men and women" has been displayed immediately below the logo on job advertisements and competition posters issued by the Commission. This was done to encourage women to apply for all jobs they consider themselves qualified for, and to serve as a constant reminder to those responsible for staffing and to line managers that women have equal opportunity for employment in the public service.

Special Measures

Two training programs for senior administrative support personnel (senior secretarial and clerical staff) were begun in 1972. The programs are sponsored by the Office of Equal Opportunities for Women and directed by the Bureau of Staff Development and Training.

The two-week Self Development and Career Growth for Secretaries Course focuses on the secretary's role as a member of the management team.

The three-week Special Officers Development Program is aimed at assisting senior secretarial and clerical staff to bridge the gap to officer level positions. Upon completion of this course, graduates are given six to 12 month developmental assignments in preparation for officer level job competitions.

During 1972, each of the programs operated six courses, with an average of 33 participants per course.

A third route for secretarial and clerical personnel to advance to officer jobs is through the Internal Administrative Trainee Program. In 1971, 34 such trainees, five of them women, were appointed. In 1972, six of the 26 selected were female.

Top Jobs

Due to the extreme male-female imbalance at the middle and senior levels of the public service, intensive efforts are being made to ensure full consideration of qualified women for executive posts, and to develop women for top management positions.



This Supply Officer on the Alexander Henry is the only female ships officer in the public service. Women are moving into more and more occupations previously the exclusive domain of men. In 1972, for the first time, women were appointed as agricultural officers and a female painter was hired.

rough training programs such as the Career Assignment Program.

Special inventories of qualified women have been developed, one listing CAP-eligible women and another listing females suitable for Executive Category positions.

Some progress was made during 1972, with the appointment of two women to the Executive Category — raising the total to three. There are more than 100 positions in this category.

The Commission has identified 36 senior management levels as equivalent to positions in the Executive Category. Women are represented in 10 of these groups; with 29 out of 752, or 3.9 per cent of the positions filled by females. The remaining 26 occupational groups, accounting for 684 positions, are staffed entirely by males at these levels. (See table page 30)

However, 257 of the positions immediately below these levels are filled by women. Increased opportunities for training, development and promotion would therefore lead to greater female representation at the top levels of the public service in the years ahead.

When women were among the 94 candidates participating in the 1972 CAP program. Of the more than 350 CAP graduates prior to 1972, only seven had been

women. Five females are among the 30 nominees for the next CAP course, to be held early in 1973.

Cabinet Directive

The April, 1972 Cabinet directive, calling upon all deputy heads to "take steps to encourage the assignment and advancement of more women to middle and senior echelon positions", gave special impetus to the drive for equal opportunities for women.

The directive prompted the Commission's Office of Equal Opportunities for Women to establish an inter-departmental committee of equal opportunities for women in the public service, to co-ordinate action, exchange information and measure progress. The committee is co-chaired by senior officers of the Commission and Treasury Board. By the end of the year, 28 departments were represented on the committee.

Research and Information

The Office of Equal Opportunities for Women is conducting research to enlarge the data base and assess trends on female employment patterns in the public service. An occupational study on the Administrative Support Category and a comparative study on a selected group of men and women in the Program Administration group were published during the year. At the year's end, two other occupational



The Office of Equal Opportunities for Women engages in a variety of research projects aimed at increasing available information on the status of female public servants.

studies were underway, one on the Administrative and Foreign Service Category and another on the Scientific and Professional Category.

Distribution by Sex within Senior Management Levels Equivalent to Executive Category Positions

Group	Level	Male	Female	Total
Computer	5	43	1	44
Education Services	7	1	1	2
Economist	4	146	10	156
Economist	5	65	1	66
Financial Administration	7	62	1	63
Foreign Service	4	58	1	59
Information Services	5	39	2	41
Medical Officers	5	22	2	24
Personnel Administration	7	45	2	47
Program Administration	7	242	8	250
TOTAL		723	29	752

NOTE: Women are not represented in the remaining 26 levels equivalent to the Executive Category positions.

Research on child care, undertaken in consultation with the Treasury Board's Manpower Policy Division, is focussing on the development of a child care information and referral service within the Commission; initially to be introduced on a pilot project basis to assist public servants in the National Capital Region, but with a view to providing a similar service to federal employees in other areas of the country.

In co-operation with the Bureau of Staff Development and Training, curriculum material is being developed on the attitudes of men and women, the role of women in the work world and the socio-cultural influences affecting female work patterns. To promote attitude change, one or more of these topics will be included in the content of management courses operated by the Bureau.

Audio-visual presentations, brochures, mobile displays, seminars and "Interaction", the newsletter published by the Office of Equal Opportunities for Women, are being used in an education and attitude changing program.

A specialized Employment Counselling Service was set up within the Commission to counsel public servants, particularly women, on employment opportunities and career alternatives within the public service.

Political Activity

The Public Service Employment Act prohibits public servants from being members of Parliament, provincial legislatures or territorial councils. This provision in the law is aimed at keeping the public service free from partisan influence.

The Commission, under Section 32 of the Act, is, however, empowered to grant leave of absence without pay to public servants wishing to seek nomination or to be a candidate for election to these bodies. Leave is granted if, in the opinion of the Commission, the employee's future usefulness to the public service will not be impaired, should, failing to be elected, the employee wish to return to his or her position. Once elected, a public servant immediately ceases to be an employee.

During 1972, 17 employees were granted leave of absence without pay, two of them women, to seek nomination as candidates and to be candidates in the October federal election. Seven were successful in securing nomination and two (one woman) were elected.

NO.	DEPARTMENT OR AGENCY
2	Agriculture
1	Canadian Radio-Television Commission
1	Consumer and Corporate Affairs
1	Energy, Mines and Resources
2	External Affairs
2	Indian and Northern Affairs
1	Industry, Trade and Commerce
2	Justice
1	National Revenue, Customs and Excise
1	Secretary of State
1	Supply and Services
1	Treasury Board
1	Veterans Affairs

The Commission also granted leave of absence to two employees of the Department of National Defence to seek nomination to be candidates in the British Columbia provincial election.

The Commission approved new rules for public servants whose application for leave of absence without pay is about to be denied under the terms of Section 32 of the Public Service Employment Act. These rules provide that such employees will be granted, on request, a hearing before the Commissioners, at which they will be given an opportunity to personally show cause why their request should not be denied.

Awards

The Incentive Awards Program is a system of awards whereby public servants are rewarded for constructive and cost-saving ideas, for outstanding performance and for long and faithful service.

The program is administered by a board composed of a chairman, traditionally a Commissioner of the Public Service Commission, a vice-chairman from the Treasury Board and five members from various government departments.

During the year, a management consulting firm was engaged to evaluate the usefulness of the Incentive Awards System to the federal government, to assess the existing system's success in providing meaningful recognition for deserving public servants and to develop a model for the most effective recognition program. The consultant's recommendations are being examined by the board for purposes of determining a plan of implementation.

There are four separate award programs: The Outstanding Achievement Award Program, the Suggestion Award Program, the Merit Award Program and the Long Service Award Program.

Outstanding Achievement Award

Robert Gordon Robertson, Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet, received The Outstanding Achievement Award for 1972, in honour of his vital contributions in areas such as constitutional review, improved federal-provincial relations and improvement of cabinet operations.

This annual award, initiated in 1966, recognizes the public servant whose outstanding accomplishments and distinguished service, of national or international significance, deserve the highest award conferred in Canada's public service. The award consists of an illuminated citation signed by the Governor-General and the Prime Minister, and an honorarium of \$5,000.

The recipient is selected by a committee of eminent Canadians, appointed by the Prime Minister. The 1972 selection committee consisted of: Chairman, The Hon. Duff Roblin, President, Canadian Pacific Investments Ltd.; A. Irvine Barrow, Partner, Barrow Nicoll and Co.; Mrs. Betty Kennedy, Public Affairs Editor, Radio Station CFRB; Donald S. Rickerd, President, Donner Canadian Foundation; and Mrs. Livia Thür, Vice-Rector, Academic Affairs and Research, Université du Québec.



Robert Gordon Robertson, Clerk of the Privy Council and Secretary to the Cabinet, received The Outstanding Achievement Award for 1972, in a ceremony at Government House.

Suggestion Awards

The federal government saved almost two and one-half million dollars through the implementation of the suggestions for improvement for which public servants received awards during 1972.

1972 was the first time in the 20-year history of the program, that savings exceeded two million dollars. For each dollar of the \$124,765 granted under the Suggestion Award Program during 1972, the federal government saved \$20.

The average dollar saving per suggestion rose from \$1,250 in 1971 to \$2,800 in 1972. Supplementary

awards, for suggestions which resulted in savings during the second year of implementation as well as during the first year, were granted in 35 cases. These awards totalled \$16,022, for calculated savings of \$644,591.

In addition to the monetary savings, improved safety, morale and working conditions are other advantages derived from employees' suggestions.

Suggestion Awards were made to 931 public servants, employees of 26 departments, for the 877 suggestions for improvement adopted for award during 1972. The value of the largest award was \$4,500.



Under the Suggestion Award Program, an employee with the Department of the Environment in Edmonton received \$880 for suggesting an adjustment to steam boiler gauges which saved the public treasury \$19,275 in a single year.

Wherever possible, awards are calculated on the basis of savings to the federal government which result from implementation of the suggestions.

Details on increased activity in 1972, as compared to the previous year, are shown in the table.

Suggestion Awards

	1971	1972	% Increase
Awards Granted	787	877	11.4
Value of Awards	\$93,215	\$124,765	33.8
Savings from Implementation	\$985,191	\$2,456,312	149.3
Savings per Suggestion	\$1,251	\$2,800	123.8
Savings per Award Dollar	\$10.57	\$19.69	86.3

Merit Awards

Thirteen departments nominated employees for Merit Awards in 1972. Awards ranging in value from \$500 to \$2,500 were made to 31 public servants. The awards granted totalled \$42,000, an increase of \$3,000 over 1971.

Merit Awards are granted for performance at an unusually high level over an extended period of time, for completing a major task in a manner beyond what could normally be expected of an employee, or for carrying out duties under abnormal circumstances in such a way as to make a contribution of unusual merit.

In the past, emphasis on dollar savings was limited to the Suggestion Award Program, but large monetary savings were a factor in a number of Merit Award nominations during 1972. Savings of more than \$4,000,000 were a factor in the granting of three Merit Awards for outstanding performance. In other cases, substantial savings resulted from salvage of material, improved production and quality of crops, and increased efficiency in the fishing industry.

Long Service Awards

The Long Service Pin, emblematic of 25 years service to the federal government, was redesigned in January 1972. During the year, 4,500 public servants, from 4 participating departments, received pins and long-service certificates.

Acknowledgements

The Public Service Commission welcomed the interest and concern for the Commission which was shown by members of the Miscellaneous Estimates Committee during the nine meetings in June, 1972.

The nature of the responsibilities of the Commission dictate that it has dealings with more than 50 departments and agencies of the federal public service, and with 12 employee associations. To do its job effectively and efficiently requires harmonious working relationships with these bodies, and the Commission is appreciative of the support it has been accorded throughout the year.

To the entire staff of the Commission, goes an unstinting vote of thanks for their efforts during 1972.

The Canadian Institute of Public Administration is to be commended for its initiative in sponsoring a series of books on Canadian public administration. "The Biography of an Institution — the Civil Service Commission of Canada 1908 — 1967", the first in the series, was published in November, 1972. The Institute will publish a French edition in 1973. In particular, we would like to thank the authors; J.E. Hodgetts, William McCloskey, Reginald Whitaker and V. Seymour Wilson, who never once abused the freedom of access that we gave them to our files and records. The book traces the history of the Civil Service Commission, from its beginnings through to 1967 and the passing of the present Public Service Employment Act. It is an important and welcome addition to the library of the Public Service Commission.



John J. Carson,
Chairman



Irene E. Johnson,
Commissioner



Charles A. Lussier,
Commissioner

APPENDICES Part One

Appendix 1-A

Full-Time and Term Employees Under the Public Service Employment Act

1968	1969	1970	1971	1972
200,321	199,720*	198,701	207,793**	223,264

*Includes 4,463 employees in the Canadian Penitentiaries Service who became subject to the Public Service Employment Act, September 11, 1969.

**This figure has been amended in light of an arithmetical error printed in the 1971 Annual Report.

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act By Category of Employment

	1968	1969	1970	1971	1972
Full-Time	n/a	n/a	n/a	197,260	207,769
Term	n/a	n/a	n/a	10,533	15,495
Total	200,321	199,720	198,701	207,793	223,264
Part-Time	n/a	n/a	n/a	5,922	4,850
Seasonal	n/a	n/a	n/a	2,773	2,642
Grand Total	n/a	n/a	n/a	216,488	230,756

NOTE: Prior to 1971 term employees (casuals) were included in the totals and cannot be extracted. Data on part time and seasonal employees are only available for 1971 and 1972.

Source for above charts: Central Personnel Records Division D.S.S.

Appointments, Promotions and Separations of Employees Under the Public Service Employment Act

	1968	1969	1970	1971	1972
Appointments to the Public Service	20,397	20,733	23,055	27,706	38,568
Appointments from within the Public Service	25,173	25,609	30,279	38,969	49,916
Separations	17,465	17,512	20,619	23,202	25,302

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 1-B

Appointments

By the Public Service Commission and
By Departments Under Delegated Authority
(Section 6(1), Public Service Employment Act)

APPOINTMENTS	APPOINTED BY				TOTAL	
	Public Service Commission		Depts. Under Delegated Authority		1971	1972
	1971	1972	1971	1972		
Type 1 — Appointments to the Public Service	7,226	7,992	20,480	30,576	27,706	38,568
Appointments from within the Public Service						
Type 2 — from one occupational group to another	2,363	2,978	4,451	5,758	6,814	8,736
Type 3 — to a higher level within an occupational group	6,372	7,110	16,909	21,782	23,281	28,892
Type 4 — to a lower level within an occupational group	260	399	1,855	2,460	2,115	2,859
Type 5 — between sub-divisions of an occupational group with no change in level	9	139	259	197	268	336
Type 6 — between departments, with no change in occupational group, sub-division or level	530	570	1,542	1,788	2,072	2,358
Type 7 — to a level below the level of the position without a change in occupational group, level or department	176	301	566	1,265	742	1,566
Type 8 — of a term employee for an indeterminate period without a change in occupational group, level or department	390	423	3,287	4,746	3,677	5,169
Total from within the Public Service	10,100	11,920	28,869	37,996	38,969	49,916
Total Appointments	17,326	19,912	49,349	68,572	66,675	88,484

Source: Information Management Centre — Public Service Commission.

Appendix 1-C

Distribution of Employees

Under the Public Service Employment Act
by Province and Sex
as of December 1971 and December 1972

PROVINCE	ALL EMPLOYEES				MALE				FEMALE			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Newfoundland	3,890	3,978	1.8	1.7	3,384	3,437	1.6	1.5	506	541	0.2	0.2
Prince Edward Island	1,133	1,201	0.5	0.5	984	1,044	0.5	0.4	149	157	0.1	0.1
Nova Scotia	13,751	14,468	6.4	6.3	11,100	11,572	5.1	5.0	2,651	2,896	1.2	1.3
New Brunswick	6,951	7,110	3.2	3.1	5,396	5,533	2.5	2.4	1,555	1,577	0.7	0.7
Quebec	36,643	39,134	16.9	17.0	27,857	29,420	12.8	12.8	8,786	9,714	4.1	4.2
Ontario	99,219	106,737	45.8	46.2	65,314	70,341	30.3	30.5	33,905	36,396	15.7	15.7
Manitoba	10,009	10,608	4.6	4.6	7,038	7,353	3.2	3.2	2,971	3,255	1.4	1.4
Saskatchewan	6,794	7,093	3.2	3.1	4,802	5,067	2.2	2.2	1,992	2,026	0.9	0.9
Alberta	13,027	14,254	6.0	6.2	9,053	9,922	4.2	4.3	3,974	4,332	1.8	1.9
British Columbia	21,512	22,472	9.9	9.7	15,620	16,170	7.2	7.0	5,892	6,302	2.7	2.7
Yukon	843	728	0.4	0.3	544	446	0.3	0.2	299	282	0.1	0.1
Northwest Territories	1,228	1,401	0.6	0.6	885	1,013	0.4	0.4	343	388	0.2	0.2
Abroad	1,488	1,572	0.7	0.7	1,102	1,162	0.5	0.5	386	410	0.2	0.2
Total, All Provinces	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%

Source: Central Personnel Records Division of the Department of Supply and Services.

Appendix 1-D

Distribution of Employees

Under the Public Service Employment Act

by Metropolitan Area and Sex

as of December 1971 and December 1972

METROPOLITAN AREA	ALL EMPLOYEES				MALE				FEMALE			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
St. John's	2,031	2,144	0.9	0.9	1,728	1,800	0.8	0.8	303	344	0.1	0.1
Halifax	10,148	10,741	4.7	4.7	8,066	8,393	3.7	3.6	2,082	2,348	1.0	1.0
St. John, N.B.	1,597	1,272	0.7	0.6	1,119	988	0.5	0.4	478	284	0.2	0.1
Quebec City	4,299	5,471	2.0	2.4	3,391	4,232	1.6	1.8	908	1,239	0.4	0.5
Chicoutimi-Jonquière**		616		0.3		487		0.2		129		0.1
Montreal	20,667	22,008	9.5	9.5	15,539	16,235	7.2	7.0	5,128	5,773	2.4	2.5
Ottawa-Hull	57,358	62,371	26.5	27.0	34,745	37,680	16.0	16.3	22,613	24,691	10.4	10.7
Toronto	16,026	18,766	7.4	8.1	11,661	13,737	5.4	6.0	4,365	5,029	2.0	2.2
Niagara-St. Catharines**		1,543		0.7		1,154		0.5		389		0.2
Hamilton	2,187	2,352	1.0	1.0	1,613	1,701	0.7	0.7	574	651	0.3	0.3
Kitchener-Waterloo*	993	1,136	0.5	0.5	769	846	0.4	0.4	224	290	0.1	0.1
London	3,504	3,816	1.6	1.7	2,297	2,502	1.1	1.1	1,207	1,314	0.6	0.6
Windsor	1,282	1,385	0.6	0.6	974	1,041	0.4	0.5	308	344	0.1	0.1
Sudbury	434	538	0.2	0.2	275	326	0.1	0.1	159	212		0.1
Thunder Bay**		790		0.3		652		0.3		138		0.1
Vinnipeg	6,758	7,325	3.1	3.2	4,726	4,979	2.2	2.2	2,032	2,346	0.9	1.0
Regina	1,840	2,064	0.8	0.9	1,295	1,456	0.6	0.6	545	608	0.3	0.3
Saskatoon	1,376	1,481	0.6	0.6	1,020	1,085	0.5	0.5	356	396	0.2	0.2
Calgary	3,453	3,824	1.6	1.7	2,393	2,651	1.1	1.1	1,060	1,173	0.5	0.5
Edmonton	5,504	5,692	2.5	2.5	3,654	3,647	1.7	1.6	1,850	2,045	0.9	0.9
Vancouver	10,187	11,384	4.7	4.9	7,066	7,782	3.3	3.4	3,121	3,602	1.4	1.6
Victoria	5,623	5,724	2.6	2.5	4,382	4,395	2.0	1.9	1,241	1,329	0.6	0.6
Total, All Metro Areas	155,267	172,443	71.7	74.7	106,713	117,769	49.3	51.0	48,554	54,674	22.4	23.7
Other Locations	61,221	58,313	28.3	25.3	46,366	44,711	21.4	19.4	14,855	13,602	6.9	5.9
Total, All Locations	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%

includes Galt

Established as a result of 1971 Census

Source: Central Personnel Records Division of the Department of Supply and Services.

Appendix 1-E

Distribution of Employees

Under the Public Service Employment Act

By Department or Agency and Sex

As of December 1971 and December 1972

DEPARTMENT OR AGENCY	ALL EMPLOYEES				MALE				FEMALE			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Post Office	41,362	43,555	19.1	18.8	33,670	35,824	15.6	15.5	7,692	7,731	3.6	3.4
National Defence	34,035	33,541	15.7	14.5	25,312	24,766	11.7	10.7	8,723	8,775	4.0	3.8
National Revenue	17,278	18,958	8.0	8.2	11,621	12,643	5.4	5.5	5,657	6,315	2.6	2.7
Ministry of Transport	15,385	15,994	7.1	7.0	13,831	14,208	6.4	6.2	1,554	1,786	0.7	0.8
Department of Environment	9,543	10,444	4.5	4.5	7,915	8,583	3.7	3.7	1,628	1,861	0.8	0.8
Manpower and Immigration	8,742	9,840	4.0	4.3	4,997	5,568	2.3	2.4	3,745	4,272	1.7	1.9
Agriculture	9,290	9,812	4.4	4.2	7,525	7,939	3.5	3.4	1,765	1,873	0.8	0.8
Department of Veterans Affairs	10,020	9,613	4.6	4.1	5,208	4,908	2.4	2.1	4,812	4,705	2.2	2.0
Unemployment Insurance Commission	5,789	9,058	2.7	3.9	2,605	5,176	1.2	2.2	3,184	3,882	1.5	1.7
Supply and Services	8,441	8,668	3.9	3.8	4,573	4,809	2.1	2.1	3,868	3,859	1.8	1.7
Indian and Northern Affairs	8,198	8,612	3.8	3.7	5,047	5,342	2.3	2.3	3,151	3,270	1.5	1.4
National Health and Welfare	6,802	7,542	3.1	3.3	2,969	3,216	1.3	1.4	3,833	4,326	1.8	1.9
Public Works	7,369	7,257	3.4	3.1	6,153	6,029	2.8	2.6	1,216	1,228	0.6	0.5
Cdn. Penitentiary Service	4,885	5,217	2.3	2.3	4,591	4,783	2.1	2.1	294	434	0.1	0.2
Statistics Canada	4,754	4,754	2.2	2.1	2,295	2,303	1.1	1.0	2,459	2,451	1.1	1.1
Energy, Mines and Resources	3,176	3,231	1.5	1.4	2,616	2,581	1.2	1.1	560	650	0.3	0.3
External Affairs	2,518	2,740	1.2	1.2	1,520	1,661	0.7	0.7	998	1,079	0.5	0.5
R.C.M.P. (Civilian)	2,121	2,258	1.0	1.0	451	476	0.2	0.2	1,670	1,782	0.8	0.8
Industry, Trade and Commerce	2,027	2,220	0.9	0.9	1,320	1,428	0.6	0.6	707	792	0.3	0.3
Public Service Commission	1,454	2,157	0.7	0.9	707	1,029	0.3	0.4	747	1,128	0.3	0.5
Secretary of State	1,550	1,960	0.7	0.8	696	884	0.3	0.4	854	1,076	0.4	0.5
Consumer and Corporate Affairs	1,658	1,857	0.7	0.8	1,141	1,233	0.5	0.5	517	624	0.2	0.3
Regional Economic Expansion	1,705	1,788	0.8	0.8	1,276	1,323	0.6	0.6	429	465	0.2	0.2
Communications	1,355	1,564	0.5	0.7	1,015	1,139	0.5	0.5	340	425	0.2	0.2
Cdn. International Development	670	801	0.3	0.4	364	432	0.2	0.2	306	369	0.1	0.2
Justice	657	794	0.3	0.4	374	432	0.2	0.2	283	362	0.1	0.2
Labour	690	726	0.3	0.3	389	410	0.2	0.2	301	316	0.1	0.1
Treasury Board	538	589	0.2	0.3	340	381	0.2	0.2	198	208	0.1	0.1
Cdn. Transport Commission	491	557	0.2	0.3	304	345	0.1	0.1	187	212	0.1	0.1
Finance	442	530	0.2	0.2	227	282	0.1	0.1	215	248	0.1	0.1
National Parole Board	411	489	0.2	0.2	223	258	0.1	0.1	188	231	0.1	0.1
Information Canada	451	485	0.2	0.2	293	309	0.1	0.1	158	176	0.1	0.1
Public Archives	400	467	0.2	0.2	233	281	0.1	0.1	167	186	0.1	0.1
National Museums of Canada	354	424	0.2	0.2	229	278	0.1	0.1	125	146	0.1	0.1
National Library	320	368	0.1	0.2	96	102	—	—	224	266	0.1	0.1
Privy Council Office	321	317	0.1	0.1	164	172	0.1	0.1	157	145	0.1	0.1
Auditor General	272	285	0.1	0.1	237	239	0.1	0.1	35	46	—	—
Cdn. Radio-Television Commission	227	259	0.1	0.1	125	156	0.1	0.1	102	103	—	—
National Energy Board	167	183	0.1	0.1	106	114	—	—	61	69	—	—
Insurance	149	155	0.1	0.1	84	85	—	—	65	70	—	—
Urban Affairs and Housing	34	128	—	0.1	13	62	—	—	21	66	—	—
Solicitor General	83	98	—	—	47	61	—	—	36	37	—	—
Public Service Staff Relations Board	87	95	—	—	51	56	—	—	36	39	—	—
Ministry of Science and Technology	9	84	—	—	3	42	—	—	6	42	—	—
Immigration Appeal Board	50	58	—	—	24	24	—	—	26	34	—	—
Governor-General's Secretary	39	46	—	—	17	22	—	—	22	24	—	—
Commissioner of Official Languages	41	40	—	—	21	21	—	—	20	19	—	—
Chief Electoral Officer	23	29	—	—	17	20	—	—	6	9	—	—
Cdn. Dairy Commission	30	25	—	—	9	6	—	—	21	19	—	—

Appendix 1-E (cont'd)

DEPARTMENT OR AGENCY	ALL EMPLOYEES				MALE				FEMALE			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Griff Board	22	24	—	—	12	14	—	—	10	10	—	—
In, Livestock Feed Board	21	19	—	—	15	14	—	—	6	5	—	—
ix Review Board	15	19	—	—	3	4	—	—	12	15	—	—
epresentation Commissioner	9	14	—	—	1	3	—	—	8	11	—	—
ternational Joint Commission	8	8	—	—	4	4	—	—	4	4	—	—
Total	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%

Source: Central Personnel Records Division of the Department of Supply and Services.

Appendix 1-F

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Age Group and Sex as of December 1971 and December 1972

AGE GROUP	ALL EMPLOYEES				MALE				FEMALE			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Under 20	4,534	5,533	2.1	2.4	1,524	1,869	0.7	0.8	3,010	3,664	1.4	1.6
20 - 24	25,938	29,632	12.0	12.9	13,259	14,889	6.1	6.5	12,679	14,743	5.9	6.4
25 - 29	24,270	29,447	11.2	12.8	16,703	19,999	7.7	8.7	7,567	9,448	3.5	4.1
30 - 34	19,508	21,907	9.0	9.4	14,686	16,583	6.8	7.2	4,822	5,324	2.2	2.3
35 - 39	19,531	20,431	9.1	8.9	14,596	15,269	6.7	6.6	4,935	5,162	2.3	2.2
40 - 44	21,076	21,999	9.8	9.5	15,481	16,384	7.2	7.1	5,595	5,615	2.6	2.4
45 - 49	29,967	28,387	13.8	12.3	22,371	20,941	10.3	9.1	7,596	7,446	3.5	3.2
50 - 54	32,852	34,174	15.2	14.9	25,329	26,550	11.7	11.5	7,523	7,624	3.5	3.3
55 - 59	25,225	25,734	11.6	11.2	19,055	19,822	8.8	8.6	6,170	5,912	2.9	2.6
60 - 64	12,874	13,259	5.9	5.7	9,591	9,998	4.4	4.3	3,283	3,261	1.5	1.4
65 and over	713	253	0.3	0.1	484	176	0.2	0.1	229	77	0.1	
Total, All Age Groups	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%

Source: Central Personnel Records Division of the Department of Supply and Services.

Appendix 1-G

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Salary Group and Sex as of December 1971 and December 1972

SALARY* GROUP	ALL EMPLOYEES				MALE				FEMALE			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Under \$4,000	10,056	5,662	4.6	2.5	2,520	1,735	1.2	0.8	7,536	3,927	3.5	1.7
4,000 — 4,499	5,187	7,999	2.4	3.5	965	2,005	0.4	0.9	4,222	5,994	2.0	2.6
4,500 — 4,999	6,965	2,662	3.2	1.2	1,723	675	0.8	0.3	5,242	1,987	2.4	0.9
5,000 — 5,499	16,468	11,787	7.6	5.1	8,069	4,000	3.7	1.7	8,399	7,787	3.9	3.4
5,500 — 5,999	16,449	13,622	7.6	5.9	8,061	7,615	3.7	3.3	8,388	6,007	3.9	2.6
6,000 — 6,499	12,615	15,431	5.8	6.7	7,443	7,942	3.4	3.4	5,172	7,489	2.4	3.2
6,500 — 6,999	16,105	22,300	7.4	9.7	11,435	13,962	5.3	6.1	4,670	8,338	2.2	3.6
7,000 — 7,499	27,309	31,362	12.6	13.6	20,482	22,297	9.5	9.7	6,827	9,065	3.2	3.9
7,500 — 7,999	27,768	22,343	12.8	9.7	22,637	17,946	10.5	7.8	5,131	4,397	2.4	1.9
8,000 — 8,499	8,952	12,973	4.1	5.6	7,397	8,843	3.4	3.8	1,555	4,130	0.7	1.8
8,500 — 8,999	12,725	11,957	5.9	5.2	10,988	10,083	5.1	4.4	1,737	1,874	0.8	0.8
9,000 — 9,499	6,638	8,842	3.1	3.8	5,754	7,186	2.7	3.1	884	1,656	0.4	0.7
9,500 — 9,999	8,344	6,933	3.9	3.0	7,573	6,097	3.5	2.6	771	836	0.4	0.4
10,000 — 10,999	11,524	11,737	5.3	5.1	10,246	10,307	4.7	4.5	1,278	1,430	0.6	0.6
11,000 — 11,999	5,958	8,181	2.8	3.5	5,437	7,193	2.5	3.1	521	988	0.2	0.4
12,000 — 12,999	4,580	9,946	2.1	4.3	4,269	8,842	2.0	3.8	311	1,104	0.1	0.5
13,000 — 13,999	2,936	4,776	1.4	2.0	2,730	4,445	1.3	1.9	206	331	0.1	0.1
14,000 — 14,999	3,502	4,702	1.6	2.0	3,344	4,450	1.5	1.9	158	252	0.1	0.1
15,000 — 15,999	2,693	3,296	1.2	1.4	2,558	3,046	1.2	1.3	135	250	0.1	0.1
16,000 — 16,999	2,027	3,116	0.9	1.4	1,970	2,985	0.9	1.3	57	131	—	0.1
17,000 — 17,999	1,410	2,545	0.6	1.1	1,374	2,457	0.6	1.1	36	88	—	—
18,000 — 18,999	1,204	1,376	0.6	0.6	1,170	1,316	0.5	0.6	34	60	—	—
19,000 — 19,999	960	1,305	0.4	0.6	931	1,271	0.4	0.6	29	34	—	—
20,000 — 20,999	807	1,142	0.4	0.5	787	1,116	0.4	0.5	20	26	—	—
21,000 — 21,999	570	1,070	0.3	0.5	557	1,049	0.3	0.5	13	21	—	—
22,000 — 22,999	867	726	0.4	0.3	852	719	0.4	0.3	15	7	—	—
23,000 — 23,999	519	598	0.2	0.3	502	577	0.2	0.3	17	21	—	—
24,000 — 24,999	323	589	0.1	0.2	312	577	0.1	0.2	11	12	—	—
25,000 — 25,999	279	416	0.1	0.2	273	409	0.1	0.2	6	7	—	—
26,000 — 26,999	—	351	—	0.2	—	345	—	0.1	—	6	—	—
27,000 — 27,999	—	273	—	0.1	—	269	—	0.1	—	4	—	—
28,000 — 28,999	—	226	—	0.1	—	221	—	0.1	—	5	—	—
29,000 — 29,999	—	130	—	0.1	—	127	—	0.1	—	3	—	—
over 30,000	—	382	—	0.2	—	373	—	0.2	—	9	—	—
others**	748	—	0.3	—	720	—	0.3	—	28	—	—	—
Total	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%

This table includes 22,987 part-time, seasonal and casual employees in addition to the full-time employees.

Prior to 1972, employees earning \$26,000 or more and an indeterminate number whose earnings were not recorded were represented as "others".

Source: Central Personnel Records Division of the Department of Supply and Services.

Appendix 1-H

Distribution of Employees
Under the Public Service Employment Act
By Department, Category and Sex As of December 1972

Department or Agency	Executive			Science & Professional			Administrative & Foreign Service		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Post Office	27	—	27	39	2	41	1,617	51	1,668
National Defence	24	—	24	520	159	679	1,087	71	1,158
National Revenue	40	—	40	2,027	48	2,075	5,419	711	6,130
Ministry of Transport	52	—	52	597	10	607	1,110	63	1,173
Department of the Environment	42	—	42	2,395	117	2,512	547	84	631
Manpower and Immigration	31	1	32	127	25	152	4,300	1,100	5,400
Agriculture	12	—	12	1,963	84	2,047	383	39	422
Veterans Affairs	7	—	7	277	1,414	1,691	696	19	715
Unemployment Insurance Commission	15	—	15	12	1	13	2,118	390	2,508
Supply and Services	49	—	49	284	2	286	1,628	197	1,825
Indian and Northern Affairs	32	—	32	1,023	900	1,923	1,254	235	1,489
National Health and Welfare	34	1	35	908	1,028	1,936	668	138	806
Public Works	29	—	29	420	10	430	593	34	627
Cdn. Penitentiary Service	5	—	5	189	10	199	426	26	452
Statistics Canada	12	—	12	548	86	634	559	90	649
Energy Mines & Resources	23	—	23	814	41	855	214	35	249
External Affairs	8	—	8	23	8	31	736	104	840
R.C.M.P. (Civilian)	—	—	—	1	—	1	42	5	47
Industry, Trade and Commerce	63	—	63	67	7	74	1,067	70	1,137
Public Service Commission	16	—	16	484	456	940	315	91	406
Secretary of State	15	1	16	9	6	15	719	456	1,175
Consumer and Corporate Affairs	13	—	13	282	12	294	282	67	349
Regional Economic Expansion	23	—	23	190	8	198	401	30	431
Communications	8	—	8	226	5	231	194	30	224
Cdn. Int. Development	14	—	14	26	1	27	306	49	355
Justice	3	—	3	305	37	342	28	6	34
Labour	8	—	8	54	5	59	228	40	268
Treasury Board	69	—	69	32	2	34	231	34	265
Canadian Transport Commission	6	—	6	97	8	105	117	9	126
Finance	22	—	22	141	13	154	58	16	74
National Parole Board	1	—	1	1	—	1	221	30	251
Information Canada	10	—	10	1	3	4	83	26	109
Public Archives	1	—	1	52	17	69	49	7	56
National Museums of Canada	1	—	1	63	24	87	28	17	45
National Library	—	—	—	43	70	113	8	1	9
Privy Council Office	24	—	24	10	1	11	59	11	70
Auditor General	1	—	1	147	4	151	85	7	92
CRTC	3	—	3	15	3	18	86	19	105
National Energy Board	3	—	3	58	1	59	27	4	31
Insurance	2	—	2	20	1	21	54	9	63
Urban Affairs and Housing	9	—	9	16	2	18	21	4	25
Solicitor General	5	—	5	2	1	3	34	1	35
Public Service Staff Relations Board	4	—	4	5	2	7	32	3	35
Ministry of Science and Technology	3	—	3	7	1	8	23	5	28
Immigration Appeal Board	—	—	—	1	—	1	11	1	12
Governor General's Secretary	1	—	1	—	—	—	4	2	6
Commissioner of Official Languages	3	—	3	—	—	—	17	8	25
Chief Electoral Officer	—	—	—	—	—	—	6	—	6
Canadian Dairy Commission	—	—	—	1	—	1	4	—	4
Tariff Board	—	—	—	6	—	6	1	—	1
Cdn. Livestock Feed Board	—	—	—	1	—	1	6	—	6
Tax Review Board	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Representation Commissioner	—	—	—	—	—	—	2	1	3
International Joint Commission	1	—	1	1	—	1	1	—	1
TOTAL	774	3	777	14,530	4,635	19,165	28,205	4,446	32,651

Technical			Administrative Support			Operational			Total		Grand Total
	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	Male	Female	
66	4	70	587	1,447	2,034	33,488	6,227	39,715	35,824	7,731	43,555
61	59	2,120	2,006	6,692	8,698	19,068	1,794	20,862	24,766	8,775	33,541
0	1	11	5,004	5,550	10,554	143	5	148	12,643	6,315	18,958
7	45	6,172	969	1,658	2,627	5,353	10	5,363	14,208	1,786	15,994
9	217	3,906	512	1,428	1,940	1,398	15	1,413	8,583	1,861	10,444
6	6	22	1,036	3,131	4,167	58	9	67	5,568	4,272	9,840
9	319	3,348	367	1,391	1,758	2,185	40	2,225	7,939	1,873	9,812
2	173	275	860	1,623	2,483	2,966	1,476	4,442	4,908	4,705	9,613
7	3	10	3,000	3,487	6,487	24	1	25	5,176	3,882	9,058
1	7	58	1,630	3,250	4,880	1,167	403	1,570	4,809	3,859	8,668
0	177	447	449	1,328	1,777	2,314	630	2,944	5,342	3,270	8,612
2	195	577	672	2,382	3,054	552	582	1,134	3,216	4,326	7,542
5	15	690	339	708	1,047	3,973	461	4,434	6,029	1,228	7,257
3	34	277	355	304	659	3,565	60	3,625	4,783	434	5,217
0	151	411	895	2,124	3,019	29	—	29	2,303	2,451	4,754
1	81	1,052	227	489	716	332	4	336	2,581	650	3,231
1	5	96	605	956	1,561	198	6	204	1,661	1,079	2,740
5	—	10	126	1,673	1,799	297	104	401	476	1,782	2,258
0	7	32	180	708	888	26	—	26	1,428	792	2,220
7	117	244	61	464	525	26	—	26	1,029	1,128	2,157
6	5	11	116	606	722	19	2	21	884	1,076	1,960
9	4	453	180	540	720	27	1	28	1,233	624	1,857
3	12	265	104	408	512	352	7	359	1,323	465	1,788
2	8	520	88	382	470	111	—	111	1,139	425	1,564
7	2	9	71	317	388	8	—	8	432	369	801
7	7	14	66	312	378	23	—	23	432	362	794
0	13	33	94	257	351	6	1	7	410	316	726
5	4	9	33	168	201	11	—	11	381	208	589
4	7	41	91	188	279	—	—	—	345	212	557
7	10	27	36	209	245	8	—	8	282	248	530
	1	1	35	200	235	—	—	—	258	231	489
0	4	34	72	139	211	113	4	117	309	176	485
5	13	38	116	142	258	38	7	45	281	186	467
9	17	86	40	88	128	77	—	77	278	146	424
3	9	12	27	186	213	21	—	21	102	266	368
7	2	9	44	125	169	28	6	34	172	145	317
	—	—	4	35	39	2	—	2	239	46	285
7	3	10	39	78	117	6	—	6	156	103	259
2	4	16	12	60	72	2	—	2	114	69	183
	—	—	9	60	69	—	—	—	85	70	155
8	4	12	7	56	63	1	—	1	62	66	128
	—	—	18	35	53	2	—	2	61	37	98
	1	1	15	33	48	—	—	—	56	39	95
2	—	2	4	36	40	3	—	3	42	42	84
	—	—	12	33	45	—	—	—	24	34	58
	—	—	5	17	22	12	5	17	22	24	46
	—	—	1	11	12	—	—	—	21	19	40
	—	—	7	9	16	7	—	7	20	9	29
	—	—	1	19	20	—	—	—	6	19	25
	1	1	7	9	16	—	—	—	14	10	24
	—	—	7	5	12	—	—	—	14	5	19
	—	—	4	15	19	—	—	—	4	15	19
	—	—	1	10	11	—	—	—	3	11	14
1	—	1	—	4	4	—	—	—	4	4	8
88	1,747	21,433	21,246	45,585	66,831	78,039	11,860	89,899	162,480	68,276	230,756

Appendix 1-I

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Job Location and Category as of December 1972

	Executive	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Total
National Capital Region	694	7,375	13,608	5,638	27,339	7,717	62,371
Other Locations	83	11,790	19,043	15,795	39,492	82,182	168,385
Grand Total	777	19,165	32,651	21,433	66,831	89,899	230,756

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services.

Appendix 1-J

Number of Appointments to the Public Service of University Graduates at Bachelors and Masters Level by Province in which Degree Obtained — as Compared with Total Graduating Classes

Province	Total Graduates			Total Appointments					Percentage of Total Graduates Appointed to Public Service
	Male	Female	Total	Anglophone		Francophone		Total	
				Male	Female	Male	Female		
Newfoundland	726	417	1,143	1	1	—	—	2	.17
Prince Edward Island	303	138	441	—	—	—	—	—	—
Nova Scotia	2,335	1,588	3,923	23	4	1	—	28	.71
New Brunswick	1,591	1,048	2,639	17	4	9	—	30	1.14
Quebec	12,011	7,258	19,269	26	3	158	24	211	1.10
Ontario	19,137	10,298	29,435	223	64	25	11	323	1.10
Manitoba	2,789	1,282	4,071	46	7	2	1	56	1.38
Saskatchewan	2,156	1,149	3,305	31	5	1	—	37	1.12
Alberta	3,858	2,439	6,297	48	7	4	—	59	.94
British Columbia	3,789	2,055	5,844	65	14	1	—	80	1.37
Canadians Studying Abroad	—	—	—	21	—	3	1	25	—
Total	48,695	27,672	76,367	501	109	204	37	851	1.11

Note: Appointment figures are based upon 1972 recruitment program and total number of graduates are for 1970-71 academic year, as per Statistics Canada Service bulletin, April, 1972.

**Appendices 1-K to 1-Q Deal
With Appeals Completed During The
1972 Calendar Year**

Appendix 1-K

**Appeals in Promotion Competitions
Under Section 7 (1) (a) of the P.S.E.R.
Disposition by Department**

Department	Competitions Appealed	Competitions With Appeals Allowed	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn by Appellants	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	16	1	15	5	—	1	11	3	4	1
Can. Int'l. Dev. Agency	2	—	2	1	—	—	1	1	1	—
Can. Pen. Service	54	17	163	4	63	1	83	3	17	—
Can. Radio-TV Commission	1	—	2	—	—	—	2	—	—	—
Can. Transport Commission	3	1	1	4	—	2	1	1	—	1
Communications	9	2	10	2	4	—	3	2	3	—
Cons. & Corp. Affairs	6	3	6	1	4	—	2	1	—	—
Energy, Mines & Resources	6	—	5	1	—	—	4	—	1	1
Environment	31	8	24	10	4	5	15	1	5	4
External Affairs	10	3	15	1	4	—	8	1	3	—
Ind. & Northern Affairs	30	12	33	4	8	4	18	—	7	—
Ind., Trade & Commerce	5	1	4	2	1	—	2	2	1	—
Insurance	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Justice	3	—	5	1	—	—	3	1	2	—
Labour	5	3	2	3	2	1	—	2	—	—
Manpower & Immigration	82	26	110	58	21	20	72	37	17	1
National Defence	75	33	81	39	33	23	45	15	3	1
Nat. Health & Welfare	37	14	41	34	16	17	21	16	4	1
National Library	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—
Nat. Revenue (C&E)	77	15	127	18	31	9	85	6	11	3
Nat. Revenue (Tax)	66	18	89	38	33	9	44	22	12	7
Post Office	165	39	262	24	57	12	184	7	21	5
Public Service Commission	11	5	12	7	2	3	7	4	3	—
Public Works	14	2	12	8	1	1	10	5	1	2
Reg. Economic Expansion	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—
R.C.M.P.	9	3	6	11	1	9	3	1	2	1
Science and Technology	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Secretary of State	6	4	4	3	3	1	1	2	—	—
Statistics Canada	12	4	9	5	1	4	7	—	1	1
Supply & Services	17	4	15	5	2	3	8	2	5	—
Ministry of Transport	76	23	126	7	34	2	75	2	17	3
Treasury Board	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Unemployment Ins. Commission	145	50	95	148	36	66	35	44	24	38
Veterans Affairs	9	3	5	6	1	1	1	3	3	2
Total	987	295	1,285	451	362	195	754	184	169	72

Source: Appeals Branch — Public Service Commission

Appendix 1-L

Appeals Against Promotion Without Competition Under Section 7(2) of the P.S.E.R. Disposition by Department

Department	Promotion Without Competition Appealed	Promotion Without Competition With Appeals Allowed	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn by Appellants	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Can. Pen. Service	7	1	8	—	2	—	—	—	6	—
Energy, Mines & Resources	3	2	3	1	2	1	—	—	1	—
Environment	3	1	3	—	1	—	2	—	—	—
External Affairs	1	1	—	2	—	2	—	—	—	—
Ind. & Northern Aff.	3	2	1	3	1	2	—	—	—	1
Ind., Trade & Commerce	2	—	2	—	—	—	1	—	1	—
Justice	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Manpower & Immigration	5	—	4	1	—	—	2	—	2	1
National Defence	9	4	11	—	4	—	7	—	—	—
National Health & Welfare	1	1	1	1	1	1	—	—	—	—
National Parole Board	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—
Nat. Revenue (C&E)	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—
Nat. Revenue (Tax)	3	2	3	2	2	2	1	—	—	—
Post Office	3	2	2	1	2	—	—	—	—	1
Public Works	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—
R.C.M.P.	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—
Supply & Services	5	3	5	21	3	21	1	—	1	—
Transport	8	4	5	7	1	7	2	—	2	—
Unemployment Ins. Commission	3	3	—	10	—	10	—	—	—	—
Veterans Affairs	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Total	63	29	53	51	21	47	18	1	14	3

Source: Appeals Branch — Public Service Commission

Appendix 1-M

Appeals Against Selections Made Through Inventory Under Section 7 (1) (b) (i) of the P.S.E.R. Disposition by Department

Department	Inventory Selection Appealed	Inventory Selection With Appeals Allowed	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn By Appellants	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Can. Int'l. Dev. Agency	5	1	5	—	1	—	2	—	2	—
Can. Pen. Service	6	1	6	—	1	—	2	—	3	—
Communications	3	1	3	1	1	—	2	—	—	1
Cons. & Corp. Affairs	1	—	—	1	—	—	—	—	—	1
Environment	9	3	9	—	3	—	4	—	2	—
External Affairs	14	6	47	25	7	1	37	21	3	3
Finance	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—
Ind. & Northern Affairs	4	1	5	1	2	1	1	—	2	—
Ind., Trade & Commerce	11	5	46	—	5	—	39	—	2	—
Information Canada	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—
Labour	1	—	4	—	—	—	4	—	—	—
Manpower & Immigration	91	57	315	5	114	1	195	1	6	3
National Defence	13	5	11	2	3	2	6	—	2	—
National Energy Board	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—
National Health & Welfare	6	1	2	4	1	—	1	3	—	1
National Library	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
National Parole Board	2	1	3	—	2	—	1	—	—	—
Nat. Revenue (C&E)	6	—	9	—	—	—	4	—	5	—
Nat. Revenue (Tax)	3	1	—	5	—	1	—	3	—	1
Post Office	12	3	14	1	3	—	8	—	3	1
Public Service Commission	5	—	5	—	—	—	3	—	2	—
Public Works	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Reg. Economic Expansion	6	1	8	1	1	—	6	1	1	—
Secretary of State	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Statistics Canada	5	—	5	2	—	—	4	2	1	—
Supply & Services	8	4	15	3	10	2	4	1	1	—
Ministry of Transport	29	15	34	4	19	1	13	2	2	1
Unemployment Ins. Commission	13	1	13	1	1	—	10	—	2	1
Veterans Affairs	5	1	3	2	—	1	1	1	2	—
Total	265	110	568	59	176	11	351	35	41	13

Source: Appeals Branch — Public Service Commission.

Appendix 1-N

Appeal Actions Against Selections made from Within the Public Service

Departments	PSER 7 (1) (a) Comp's with NO APPEALS	Comp's WITH APPEALS	PSER 7(2) Prom. Without Comp. NO APPEALS	Prom. Without Comp. WITH APPEALS	PSER 7 (1) (b) (i) Inventory Selection NO APPEALS	Inventory Selection WITH APPEALS
Agriculture	357	16	30	1	110	1
Auditor General	4	—	—	—	—	—
Can. Int'l. Dev. Agency	37	2	8	—	56	5
Can. Penitentiary Service	110	54	33	7	46	6
Can. Radio-TV Commission	5	1	35	—	6	—
Can. Transport Commission	26	3	35	—	14	—
Chief Electoral Officer	—	—	—	—	2	—
Comm. of Official Languages	—	—	4	—	1	—
Communications	66	9	38	—	87	3
Consumer & Corporate Affairs	111	6	20	—	46	1
Energy, Mines & Resources	82	6	149	3	59	—
Environment	367	31	323	3	205	9
External Affairs	30	10	13	1	23	14
Finance	3	—	22	—	32	1
Immigration Appeal Board	2	—	1	—	—	—
Ind. & Northern Aff.	333	30	209	3	256	4
Industry, Trade & Commerce	39	5	88	2	100	11
Information Canada	8	—	13	—	18	1
Insurance	2	1	1	—	6	—
Justice	19	3	26	1	—	—
Labour	51	5	39	—	21	1
Manpower & Immigration	399	82	122	5	248	91
National Defence	570	75	295	9	128	13
National Energy Board	5	—	9	—	13	1
National Health & Welfare	257	37	314	1	167	6
National Library	22	1	18	—	6	1
National Parole Board	34	—	6	1	—	2
National Rev. (Customs & Excise)	350	77	36	1	117	6
National Rev. (Taxation)	871	66	420	3	96	3
Post Office	1,030	165	155	3	275	12
Privy Council	—	—	11	—	52	—
Public Archives	16	—	23	—	6	—
Public Service Commission	54	11	57	—	136	5
Public Serv. Staff Rel. Bd.	2	—	8	—	9	—
Public Works	133	14	115	1	124	1
Regional Economic Expansion	38	1	55	—	107	6
Royal Can. Mounted Police	44	9	55	1	14	—
Science and Technology	8	1	—	—	1	—
Secretary of State	79	6	29	—	62	1
Solicitor General	9	—	5	—	3	—
Statistics Canada	401	12	48	—	130	5
Supply & Services	231	17	106	5	282	8
Tariff Board	—	—	—	—	2	—
Transport	412	76	266	8	487	29
Treasury Board	10	1	29	—	38	—
Unemployment Ins. Commission	784	145	166	3	488	13
Urban Affairs	4	—	4	—	18	—
Veterans Affairs	216	9	73	1	32	5
TOTAL	7,631	987	3,512	63	4,129	265

Source: Appeals Branch — Public Service Commission

Appendix 1-O

Appeals Against Recommendation for Release Under Section 31 of the Act Disposition by Department

Department	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Can. Pen. Service	2	—	1	—	—	—	1	—
Environment	1	1	—	1	—	—	1	—
External Affairs	1	—	1	—	—	—	—	—
Ind. & Northern Aff.	2	1	—	1	2	—	—	—
Manpower & Immigration	—	1	—	—	—	1	—	—
National Defence	4	1	—	—	2	1	2	—
Nat. Health & Welfare	1	—	—	—	1	—	—	—
National Library	1	—	—	—	1	—	—	—
Nat. Revenue (Tax)	1	—	—	—	1	—	—	—
Post Office	14	6	8	—	6	6	—	—
Public Works	1	—	—	—	1	—	—	—
R.C.M.P.	—	1	—	—	—	—	—	1
Supply & Services	—	1	—	1	—	—	—	—
Transport	1	—	—	—	—	—	1	—
Unemployment Ins. Comm.	1	—	—	—	1	—	—	—
Veterans Affairs	3	1	—	1	—	—	3	—
Total	33	13	10	4	15	8	8	1

Appeals Against Demotion Under Section 31 of the Act Disposition by Department

Department	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Manpower & Immigration	1	—	1	—	—	—	—	—
Nat. Revenue (C&E)	1	—	1	—	—	—	—	—
Post Office	2	—	—	—	2	—	—	—
Transport	1	—	1	—	—	—	—	—
Total	5	—	3	—	2	—	—	—

Source: Appeals Branch — Public Service Commission

Appendix 1-P

Key Issues in Appeal Board Decisions

KEY ISSUES IN APPEAL BOARD DECISIONS	ALLOWED		DISMISSED		TOTAL NUMBER
	Number	% of Total	Number	% of Total	
RIGHT OF APPEAL:					
Area of Competition	5	6.0	79	94.0	84
Appeal Notice	12	54.5	10	45.5	22
SELECTION PROCEDURES:					
Poster Wording & Distribution	51	24.4	158	75.6	209
Poster Interpretation	35	74.5	12	25.5	47
Decisions of Advisory Screening Board	43	33.9	84	66.1	127
Composition of Rating Board	23	17.6	108	82.4	131
Application of Selection Standards	76	50.7	74	49.3	150
Use of Application Form & Personal Files	9	12.5	63	87.5	72
Use of Personal Knowledge	8	27.6	21	72.4	29
Use of Appraisal Report (Supervisor's comments)	53	19.9	213	80.1	266
Written Test Procedures & Scoring	30	39.0	47	61.0	77
Written Test Questions	32	36.4	56	63.6	88
Interviews & Oral Exam, Procedures	98	45.0	120	55.0	218
Interviews & Oral Exam, Questions	85	24.9	256	75.1	341
Interviews & Oral Exam, Personal Circumstances	4	8.5	43	91.5	47
RATING OF CANDIDATE:					
Validity of Conclusions Re: Knowledge	206	35.8	369	64.2	575
Validity of Conclusions Re: Abilities	150	33.3	300	66.7	450
Validity of Conclusions Re: Potential for Effectiveness	88	25.1	263	74.9	351
Validity of Conclusions Re: Selection Based on Insufficient Evidence	113	29.0	277	71.0	390
Contradictory Evidence	60	29.7	142	70.3	202
Unequal Chances for Selection Due to Bias	29	24.2	91	75.8	120
Discrimination	6	25.0	18	75.0	24
Language Issues	41	46.1	48	53.9	89
Other	60	38.5	96	61.5	156
INTERPRETATION:					
Public Service Employment Act	10	34.5	19	65.5	29
Public Service Employment Regulations	22	28.6	55	71.4	77
Total	1,349	30.9	3,022	69.1	4,371*

*Total is greater than the number of appeals filed, for in some Appeal Board decisions more than one key issue is involved.

Source: Appeals Branch – Public Service Commission

Appendix 1-Q

Distribution of Appeals
Disposition by Employment Category

CATEGORY	Promo- tions Appealed	Promo- tions with Appeals Allowed	Appellants		Allowed				Dismissed		Withdrawn by Appellant		No Right of Appeal	
					With Hearing		Without Hearing							
			M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Executive	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Scientific & Professional	80	17	126	11	31	3	8	—	63	7	22	1	2	—
Administrative & Foreign Service	403	134	766	57	183	19	23	2	472	28	82	8	6	—
Technical	115	36	164	2	39	—	10	1	83	—	28	1	4	—
Administrative Support	455	160	344	474	68	114	33	107	185	176	56	72	2	5
Operational	259	87	502	18	129	5	34	3	297	8	40	2	2	—
Other	3	—	3	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—
Total	1,315	434	1,905	562	450	141	108	113	1,103	219	228	84	16	5

Source: Appeals Branch — Public Service Commission.

Note: Corrections made to 1971 percentage figures within Appendices Part One, have in several instances resulted in one decimal point discrepancies with the 1971 Annual Report.

APPENDICES Part Two
Language Requirements of Positions

Appendix 2-A (i)

Total Public Service Appointments – 1971 and 1972 Distribution by Language Requirements of Positions, Occupational Category and Appointing Authority

Occupational Category	Language Requirement of Position	Appointed By:								Total			
		PSC				Departments							
		Appointments		%		Appointments		%		Appointments		%	
		1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Executive	Bilingual	24	55	15.7	21.4	—	—	—	—	24	55	15.7	21.4
	French	—	4	—	1.6	—	—	—	—	—	4	—	1.6
	English	127	182	83.0	70.8	—	—	—	—	127	182	83.0	70.8
	*Not Specified	2	16	1.3	6.2	—	—	—	—	2	16	1.3	6.2
	Total	153	257	100.0	100.0	—	—	—	—	153	257	100.0	100.0
Scientific and Professional	Bilingual	326	362	7.9	6.3	8	30	2.5	9.5	334	392	7.5	6.4
	French	188	344	4.6	6.0	270	238	84.6	75.3	458	582	10.4	9.6
	English	3,510	4,752	85.5	82.3	38	41	11.9	13.0	3,548	4,793	80.2	78.7
	*Not Specified	82	317	2.0	5.5	3	7	0.9	2.2	85	324	1.9	5.3
	Total	4,106	5,775	100.0	100.0	319	316	100.0	100.0	4,425	6,091	100.0	100.0
Administrative and Foreign Service	Bilingual	527	648	13.9	15.1	1,097	1,322	16.9	15.2	1,624	1,970	15.8	15.2
	French	172	115	4.5	2.7	697	775	10.7	8.9	869	890	8.4	6.9
	English	3,006	3,242	79.3	75.6	4,601	6,185	70.7	71.1	7,607	9,427	73.9	72.6
	*Not Specified	85	281	2.2	6.6	111	422	1.7	4.8	196	703	1.9	5.4
	Total	3,790	4,286	100.0	100.0	6,506	8,704	100.0	100.0	10,296	12,990	100.0	100.0
Technical	Bilingual	708	621	11.7	8.3	12	5	6.3	2.1	720	626	11.5	8.2
	French	160	553	2.6	7.4	7	21	3.7	8.9	167	574	2.7	7.5
	English	5,109	6,054	84.4	81.4	160	96	83.8	40.7	5,269	6,150	84.4	80.1
	*Not Specified	76	210	1.3	2.8	12	114	6.3	48.3	88	324	1.4	4.2
	Total	6,053	7,438	100.0	100.0	191	236	100.0	100.0	6,244	7,674	100.0	100.0
Administrative Support	Bilingual	240	125	21.7	16.2	2,338	3,126	9.0	8.3	2,578	3,251	9.5	8.5
	French	54	75	4.9	9.7	1,797	4,290	6.9	11.4	1,851	4,365	6.8	11.4
	English	755	446	68.2	57.8	20,892	28,277	80.6	75.2	21,647	28,723	80.1	74.9
	*Not Specified	58	125	5.2	16.2	888	1,894	3.4	5.0	946	2,019	3.5	5.3
	Total	1,107	771	100.0	100.0	25,915	37,587	100.0	100.0	27,022	38,358	100.0	100.0
Operational	Bilingual	98	9	13.1	1.0	486	387	3.0	1.8	584	396	3.4	1.8
	French	40	116	5.4	12.5	2,110	3,192	12.9	14.7	2,150	3,308	12.5	14.6
	English	482	712	64.6	76.6	12,958	16,477	79.0	75.9	13,440	17,189	78.4	76.0
	*Not Specified	126	93	16.9	10.0	842	1,640	5.1	7.6	968	1,733	5.6	7.7
	Total	746	930	100.0	100.0	16,396	21,696	100.0	100.0	17,142	22,626	100.0	100.0
Other**	Bilingual	177	50	12.9	11.0	6	4	28.6	12.1	183	54	13.1	11.1
	French	13	—	0.9	—	1	2	4.8	6.1	14	2	1.0	0.4
	English	1,169	400	85.2	87.9	14	20	66.7	60.6	1,183	420	84.9	86.1
	*Not Specified	13	5	0.9	1.1	—	7	—	21.2	13	12	0.9	2.5
	Total	1,372	455	100.0	100.0	21	33	100.0	100.0	1,393	488	100.0	100.0
Total	Bilingual	2,100	1,870	12.1	9.4	3,947	4,874	8.0	7.1	6,047	6,744	9.1	7.6
	French	627	1,207	3.6	6.1	4,882	8,518	9.9	12.4	5,509	9,725	8.3	11.0
	English	14,158	15,788	81.7	79.3	38,663	51,096	78.3	74.5	52,821	66,884	79.2	75.6
	*Not Specified	442	1,047	2.6	5.3	1,856	4,084	3.8	6.0	2,298	5,131	3.4	5.8
	Total	17,327	19,912	100.0	100.0	49,348	68,572	100.0	100.0	66,675	88,484	100.0	100.0

These figures refer to the stated language requirements of positions to which appointments were made, and do not necessarily reflect the number of bilinguals or unilinguals appointed.

Positions for which no specific language requirement was shown on appointment documents.

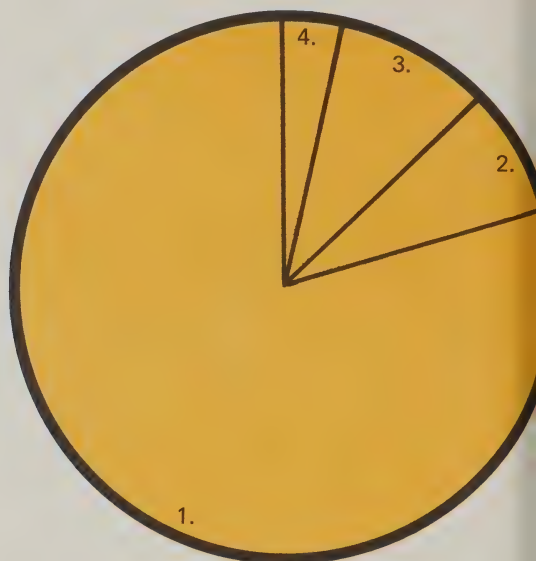
Positions not as yet converted to one of the categories on this list.

NOTE: Under Section 6(1) of the Public Service Employment Act, the Commission has delegated some staffing authority to deputy heads of departments.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

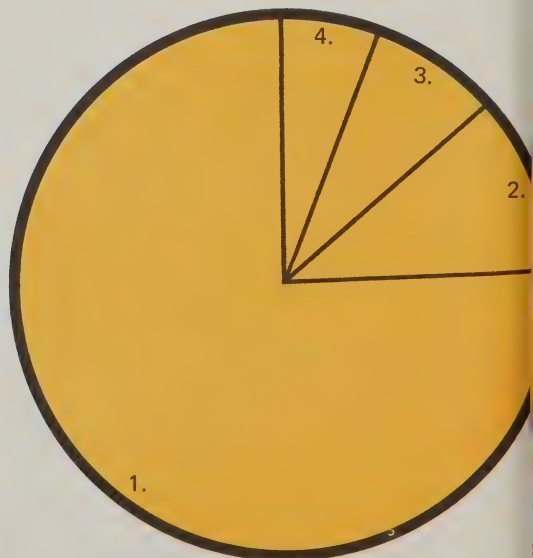
Appendix 2-A (ii)

Total Public Service Appointments Distribution By Language Requirements of Positions



1971

- 1. English 79.2%
 - 2. French 8.3%
 - 3. Bilingual 9.1%
 - 4. Not Specified 3.4%
-



1972

- 1. English 75.6%
 - 2. French 11.0%
 - 3. Bilingual 7.6%
 - 4. Not Specified 5.8%
-

Appendix 2-B (i)

Total NEW Appointments to the Public Service – 1971 and 1972 Distribution by Language Requirements of Positions, Occupational Category and Appointing Authority

Occupational Category	Language Requirement of Position	Appointed By:								Total			
		PSC				Departments							
		Appointments		%		Appointments		%		Appointments		%	
		1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Executive	Bilingual	7	12	23.3	34.3	—	—	—	—	7	12	23.3	34.3
	French	—	1	—	2.9	—	—	—	—	—	1	—	2.9
	English	23	21	76.7	60.0	—	—	—	—	23	21	76.7	60.0
	*Not Specified	—	1	—	2.9	—	—	—	—	—	1	—	2.9
	Total	30	35	100.0	100.0	—	—	—	—	30	35	100.0	100.0
Scientific And Professional	Bilingual	157	176	7.6	5.9	10	7	3.8	3.1	167	183	7.1	5.7
	French	109	208	5.3	6.9	219	180	82.6	79.3	328	388	14.0	12.0
	English	1,761	2,556	84.9	85.4	31	35	11.7	15.4	1,792	2,591	76.6	80.5
	*Not Specified	47	53	2.3	1.8	5	5	1.9	2.2	52	58	2.2	1.8
	Total	2,074	2,993	100.0	100.0	265	227	100.0	100.0	2,339	3,220	100.0	100.0
Administrative And Foreign Service	Bilingual	188	242	11.6	15.0	131	385	13.5	16.6	319	627	12.3	15.9
	French	153	77	9.5	4.8	199	294	20.6	12.7	352	371	13.6	9.4
	English	1,210	1,196	74.8	73.9	618	1,535	63.9	66.3	1,828	2,731	70.7	69.4
	*Not Specified	66	103	4.1	6.4	19	101	2.0	4.4	85	204	3.3	5.2
	Total	1,617	1,618	100.0	100.0	967	2,315	100.0	100.0	2,584	3,933	100.0	100.0
Technical	Bilingual	250	235	12.1	9.3	5	—	10.4	—	255	235	12.1	9.0
	French	82	267	4.0	10.5	1	20	2.1	30.3	83	287	3.9	11.0
	English	1,685	1,944	81.8	76.8	34	44	70.8	66.7	1,719	1,988	81.5	76.5
	*Not Specified	43	86	2.1	3.4	8	2	16.7	3.0	51	88	2.4	3.4
	Total	2,060	2,532	100.0	100.0	48	66	100.0	100.0	2,108	2,598	100.0	100.0
Administrative Support	Bilingual	98	45	21.3	16.0	754	1,118	7.6	7.4	852	1,163	8.2	7.5
	French	40	26	8.7	9.3	719	2,262	7.3	14.9	759	2,288	7.3	14.8
	English	287	153	62.3	54.4	7,954	11,212	80.4	73.8	8,241	11,365	79.6	73.5
	*Not Specified	36	57	7.8	20.3	462	600	4.7	3.9	498	657	4.8	4.2
	Total	461	281	100.0	100.0	9,889	15,192	100.0	100.0	10,350	15,473	100.0	100.0
Operational	Bilingual	19	3	5.6	0.8	242	179	2.6	1.4	261	182	2.8	1.4
	French	27	39	7.9	10.5	1,017	1,514	11.1	11.9	1,044	1,553	11.0	11.8
	English	265	304	77.5	82.2	7,354	10,547	80.5	82.6	7,619	10,851	80.4	82.6
	*Not Specified	31	24	9.1	6.5	527	531	5.8	4.2	558	555	5.9	4.2
	Total	342	370	100.0	100.0	9,140	12,771	100.0	100.0	9,482	13,141	100.0	100.0
Other**	Bilingual	105	14	16.3	8.6	153	—	91.1	—	258	14	31.7	8.3
	French	9	—	1.4	—	2	1	1.2	20.0	11	1	1.4	0.6
	English	521	147	80.8	90.2	12	3	7.1	60.0	533	150	65.6	89.3
	*Not Specified	10	2	1.5	1.2	1	1	0.6	20.0	11	3	1.4	1.8
	Total	645	163	100.0	100.0	168	5	100.0	100.0	813	168	100.0	100.0
Total	Bilingual	824	727	11.4	9.1	1,295	1,689	6.3	5.5	2,119	2,416	7.6	6.3
	French	420	618	5.8	7.7	2,157	4,271	10.5	14.0	2,577	4,889	9.3	12.7
	English	5,752	6,321	79.6	79.1	16,003	23,376	78.2	76.5	21,755	29,697	78.5	77.0
	*Not Specified	233	326	3.2	4.1	1,022	1,240	5.0	4.1	1,255	1,566	4.5	4.1
	Total	7,229	7,992	100.0	100.0	20,477	30,576	100.0	100.0	27,706	38,568	100.0	100.0

These figures refer to the stated language requirements of positions to which appointments were made and do not necessarily reflect the number of bilinguals or unilinguals appointed.

Positions for which no specific language requirement was shown on appointment documents.

*Positions not as yet converted to one of the categories listed.

NOTE: Under Section 6(1) of the Public Service Employment Act, the Commission has delegated some staffing authority to deputy heads of departments.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 2-B (ii)

Total NEW Appointments to the Public Service
Distribution By
Language Requirements of Positions

1971

- 1. English 78.5%
- 2. French 9.3%
- 3. Bilingual 7.6%
- 4. Not Specified 4.5%



1972

- 1. English 77.0%
- 2. French 12.7%
- 3. Bilingual 6.3%
- 4. Not Specified 4.1%



Appendix 2-C

Appointments to the Public Service — 1971 and 1972 Distribution by Language Requirements of Positions, Claimed Working Language of Appointee and Type of Appointment

Language Requirement of Position	Claimed Working Language of Employee	New Appointments				Appointments from within the P.S.				Total			
		Appts		%		Appts		%		Appts		%	
		1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Bilingual	French	1,618	1,949	5.8	5.1	3,320	3,641	8.5	7.3	4,938	5,590	7.4	6.3
	English	501	467	1.8	1.2	608	687	1.6	1.4	1,109	1,154	1.7	1.3
	Total	2,119	2,416	7.6	6.3	3,928	4,328	10.1	8.7	6,047	6,744	9.1	7.6
French	French	2,368	4,759	8.5	12.3	2,840	4,761	7.3	9.5	5,208	9,520	7.8	10.8
	English	209	130	0.8	0.3	92	75	0.2	0.2	301	205	0.5	0.2
	Total	2,577	4,889	9.3	12.7	2,932	4,836	7.5	9.7	5,509	9,725	8.3	11.0
English	French	1,195	1,365	4.3	3.5	1,536	1,685	3.9	3.4	2,731	3,050	4.1	3.4
	English	20,560	28,332	74.2	73.5	29,530	35,502	75.8	71.1	50,090	63,834	75.1	72.1
	Total	21,755	29,697	78.5	77.0	31,066	37,187	79.7	74.5	52,821	66,884	79.2	75.6
Not specified	French	269	421	1.0	1.1	292	337	0.7	0.7	561	758	0.8	0.9
	English	986	1,145	3.6	3.0	751	3,228	1.9	6.5	1,737	4,373	2.6	4.9
	Total	1,255	1,566	4.5	4.1	1,043	3,565	2.7	7.1	2,298	5,131	3.4	5.8
Total	French	5,450	8,494	19.7	22.0	7,988	10,424	20.5	20.9	13,438	18,918	20.2	21.4
	English	22,256	30,074	80.3	78.0	30,981	39,492	79.5	79.1	53,237	69,566	79.8	78.6
	Total	27,706	38,568	100.0	100.0	38,969	49,916	100.0	100.0	66,675	88,484	100.0	100.0

Positions for which no specific language requirement was shown on appointment document.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 2-D (i)

Total Appointments to the Public Service — 1971 and 1972 Distribution by Language Requirements of Positions, Claimed Working Language of Appointee and Appointing Authority

Language Requirement of Position	Claimed Working Language of Employee	Appointed By:								Total			
		PSC				Departments							
		Appts		%		Appts		%		Appts		%	
		1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972
Bilingual	French	1,598	1,503	9.2	7.6	3,340	4,087	6.8	6.0	4,938	5,590	7.4	6.6
	English	502	367	2.9	1.8	607	787	1.2	1.1	1,109	1,154	1.7	1.0
	Total	2,100	1,870	12.1	9.4	3,947	4,874	8.0	7.1	6,047	6,744	9.1	7.6
French	French	593	1,132	3.4	5.7	4,615	8,388	9.4	12.2	5,208	9,520	7.8	10.0
	English	34	75	0.2	0.4	267	130	0.5	0.2	301	205	0.5	0.1
	Total	627	1,207	3.6	6.1	4,882	8,518	9.9	12.4	5,509	9,725	8.3	10.1
English	French	720	653	4.2	3.3	2,011	2,397	4.1	3.5	2,731	3,050	4.1	3.8
	English	13,438	15,135	77.6	76.0	36,652	48,699	74.3	71.0	50,090	63,834	75.1	72.2
	Total	14,158	15,788	81.7	79.3	38,663	51,096	78.3	74.5	52,821	66,884	79.2	76.0
*Not Specified	French	93	183	0.5	0.9	468	575	1.0	0.8	561	758	0.8	0.9
	English	349	864	2.0	4.3	1,388	3,509	2.8	5.1	1,737	4,373	2.6	4.4
	Total	442	1,047	2.6	5.3	1,856	4,084	3.8	6.0	2,298	5,131	3.4	5.3
Total	French	3,004	3,471	17.3	17.4	10,434	15,447	21.1	22.5	13,438	18,918	20.2	21.1
	English	14,323	16,441	82.7	82.6	38,914	53,125	78.9	77.5	53,237	69,566	79.8	78.9
	Total	17,327	19,912	100.0	100.0	49,348	68,572	100.0	100.0	66,675	88,484	100.0	100.0

*positions for which no specific language requirement was shown on appointment document.

Note: Under Section 6(1) of the Public Service Employment Act the Commission has delegated some staffing authority to deputy heads of departments.

Source: Information Management Centre — Public Service Commission.

Appendix 2-D (ii)

Total Appointments to the Public Service
Distribution by Claimed Working Language of Appointee
As Related to Language Requirement of Position

1971

Employees Claiming French as Preferred Working Language — 20.2%

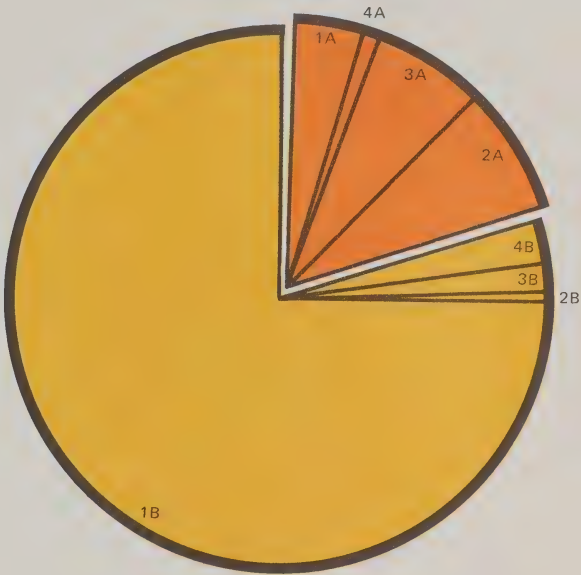
Language requirements of positions to which these employees appointed

- 1A English 4.1%
- 2A French 7.8%
- 3A Bilingual 7.4%
- 4A Not Specified 0.8%

Employees Claiming English as Preferred Working Language — 79.8%

Language requirements of positions to which these employees appointed

- 1B English 75.1%
- 2B French 0.5%
- 3B Bilingual 1.7%
- 4B Not Specified 2.6%



1972

Employees Claiming French as Preferred Working Language — 21.4%

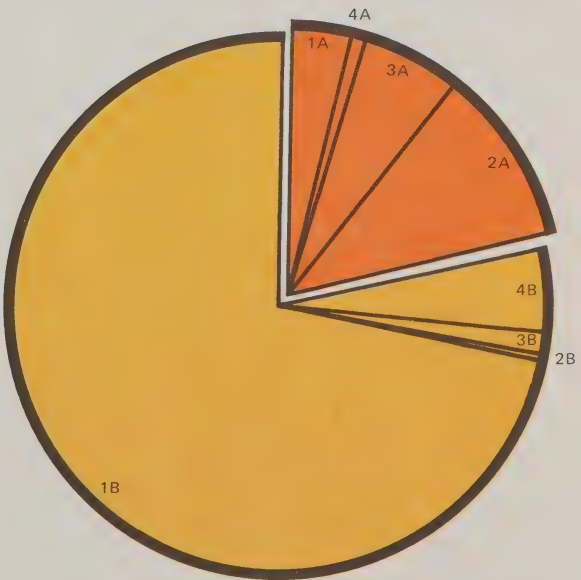
Language requirements of positions to which these employees appointed

- 1A English 3.4%
- 2A French 10.8%
- 3A Bilingual 6.3%
- 4A Not Specified 0.9%

Employees Claiming English as Preferred Working Language — 78.6%

Language requirements of positions to which these employees appointed

- 1B English 72.1%
- 2B French 0.2%
- 3B Bilingual 1.3%
- 4B Not Specified 4.9%



Appendix 2-E

Language Characteristics Of Employees Under the Public Service Employment Act and within the Occupational Groups included in Data Stream*

Language**	Bilingual		Unilingual		Total	
	Number	%	Number	%	Number	%
English	4,804	6.4	54,122	71.9	58,926	78.3
French	9,320	12.4	6,989	9.3	16,309	21.7
Total	14,124	18.8	61,111	81.2	75,235	100.0

*Employees in the Executive, Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Technical Occupational Categories are eligible to be included in Data Stream.

**For the purpose of these statistics, language group affiliation was determined on the basis of language test results and claimed working language for non-tested employees.

Annexe 2 - E
 Caractéristiques linguistiques
 des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la
 Fonction publique et appartenant aux groupes d'occupations
 figurant au Permatr^{*}

Langue**	Bilingues		Unilingues		Total
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre
Anglais	4,804	6.4	54,122	71.9	58,926
Français	9,320	12.4	6,989	9.3	16,309
Total	14,124	18.8	61,111	81.2	75,235
					100.0

* Les employés de la Catégorie de la direction, de celle de l'Administration et du Service extérieur, de la Catégorie scientifique et professionnelle et de la Catégorie technique peuvent figurer au Permatr.

** Pour ces statistiques, le classement dans les divers groupes linguistiques a été fait d'après les résultats des tests de langues et, dans le cas des employés non testés, d'après la langue de travail pour laquelle ils ont opté.

971

employés déclarant préférer travailler
en français — 20,2%

Exigences linguistiques des postes
auxquels ont été nommés ces employés

1A Anglais 4,1%

2A Français 7,8%

3A Bilingue 7,4%

4A Non précisé 0,8%

employés déclarant préférer travailler
en anglais — 79,8%

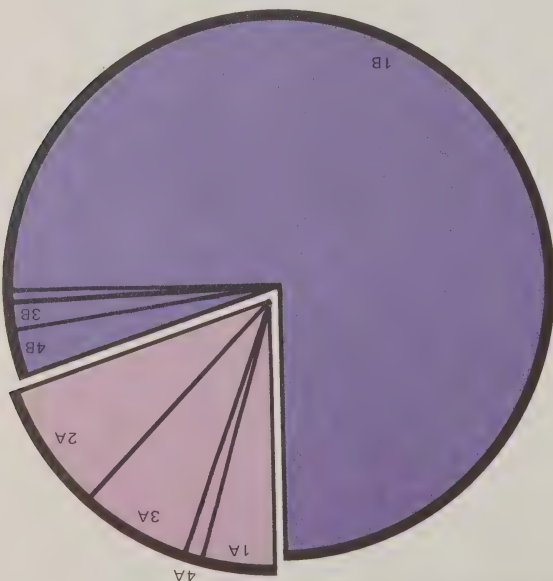
Exigences linguistiques des postes
auxquels ont été nommés ces employés

1B Anglais 75,1%

2B Français 0,5%

3B Bilingue 1,7%

4B Non précisé 2,6%



1972

employés déclarant préférer travailler
en français — 21,4%

Exigences linguistiques des postes
auxquels ont été nommés ces employés

1A Anglais 3,4%

2A Français 10,8%

3A Bilingue 6,3%

4A Non précisé 0,9%

employés déclarant préférer travailler
en anglais — 78,6%

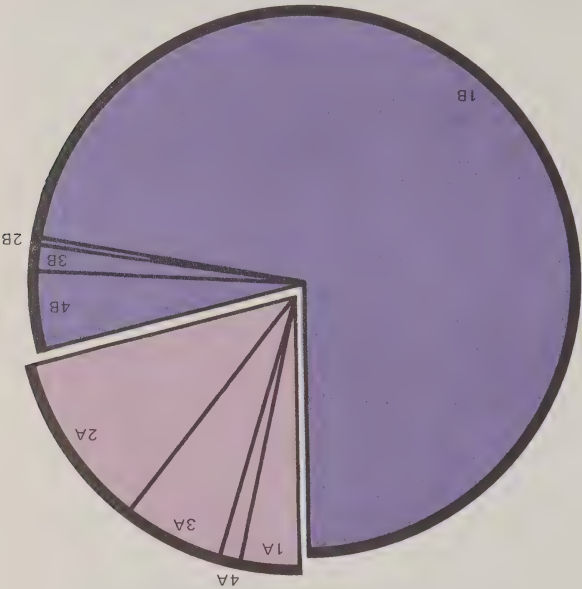
Exigences linguistiques des postes
auxquels ont été nommés ces employés

1B Anglais 72,1%

2B Français 0,2%

3B Bilingue 1,3%

4B Non précisé 4,9%



Annexe 2-D (i)

Total des nominations à la Fonction publique — 1971 et 1972
Répartition par exigences linguistiques des postes,
Langue de travail préférée par le titulaire
et organe de nomination

Exigences linguistiques des postes	Langue de travail préférée	le titulaire par	Nommés par:						
			CFP		Ministères		Total		
			%		Nombre		%		
			%		Nominations		%		
1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972

Bilingue	Français	Anglais	Total		Français	Anglais	Total		Français	Anglais	Total	
			1,598	1,503	9.2	7.6	3,340	4,087	6.8	6.0	4,938	5,590
			502	367	2.9	1.8	607	787	1.2	1.1	1,109	1,154
			2,100	1,870	12.1	9.4	3,947	4,874	8.0	7.1	6,047	6,744
Français	Anglais	Total	593	1,132	3.4	5.7	4,615	8,388	9.4	12.2	5,208	9,520
			34	75	0.2	0.4	267	130	0.5	0.2	301	205
			627	1,207	3.6	6.1	4,882	8,518	9.9	12.4	5,509	9,725
			13,438	15,135	77.6	76.0	36,652	48,699	74.3	71.0	50,090	63,834
Anglais	Total		14,158	15,788	81.7	79.3	38,663	51,096	78.3	74.5	52,821	66,884
			93	183	0.5	0.9	468	575	1.0	0.8	561	758
			349	864	2.0	4.3	1,388	3,509	2.8	5.1	1,737	4,373
			442	1,047	2.6	5.3	1,856	4,084	3.8	6.0	2,298	5,131
Non précisé*	Anglais	Total	3,004	3,471	17.3	17.4	10,434	15,447	21.1	22.5	13,438	18,918
			14,323	16,441	82.7	82.6	38,914	53,125	78.9	77.5	53,237	69,566
Total	Anglais	Total	17,327	19,912	100.0	100.0	49,348	68,572	100.0	100.0	66,675	88,484
			100.0	100.0			100.0	100.0			100.0	100.0

*postes pour lesquels les documents de nomination ne portent pas d'exigences linguistiques.
 Nota: Conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission a délégué certains pouvoirs de dotation en personnel à des Sous-chefs de ministères.
 Source: Centre de gestion de l'information — Commission de la Fonction publique.

Nominations à la Fonction publique — 1971 et 1972

[illegible]

	Bilingue		Français		Anglais		Non précisé*		Total	
	Français	Total	Français	Total	Français	Total	Français	Total	Français	Total
1988-1989	1,618	2,119	2,368	4,759	1,195	21,755	269	1,255	5,405	22,706
1989-1990	1,497	2,416	4,759	130	1,365	29,697	421	1,566	8,974	38,568
1990-1991	1,679	2,416	4,889	9,3	4,3	78,5	74,2	3,6	19,7	100,0
1991-1992	1,818	6,3	12,7	2,932	1,536	29,530	77,0	3,0	30,981	100,0
1992-1993	1,818	3,928	7,5	92	1,685	35,502	75,8	751	39,492	100,0
1993-1994	1,818	4,328	7,3	4,761	1,855	37,187	79,7	3,228	10,424	100,0
1994-1995	1,818	10,1	7,3	7,3	3,9	79,7	74,5	2,298	20,5	100,0
1995-1996	1,818	8,7	9,5	5,208	3,4	74,5	71,1	1,737	20,9	100,0
1996-1997	1,818	6,047	9,7	5,509	2,731	66,884	79,2	4,373	18,918	100,0
1997-1998	1,818	6,744	9,7	5,509	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
1998-1999	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
1999-2000	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2000-2001	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2001-2002	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2002-2003	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2003-2004	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2004-2005	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2005-2006	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2006-2007	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2007-2008	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2008-2009	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2009-2010	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2010-2011	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2011-2012	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2012-2013	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2013-2014	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2014-2015	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2015-2016	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2016-2017	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2017-2018	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2018-2019	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2019-2020	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2020-2021	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0
2021-2022	1,818	9,1	10,8	9,520	3,050	68,884	79,2	5,131	18,918	100,0

*postes pour lesquels les documents de nomination ne portent pas d'exigences linguistiques.

Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la
Fonction publique.

Total des nominations de NOUVEAUX employés à la Fonction publique
Répartition par
exigences linguistiques des postes



**Total des nominations de NOUVEAUX employés
à la Fonction publique — 1971 et 1972**
Répartition par exigences linguistiques des postes,
Catégorie d'occupations et organe de nomination

Catégorie d'occupations	Exigences linguistiques des postes	Normés par:											
		CFP						Ministères					
		%						%					
		Nominations			Nominations			Nominations			Nominations		
		1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972

Direction	Bilingue	7	12	23,3	34,3	—	—	—	—	—	—	—	—
	Français	—	1	—	2,9	—	—	—	—	—	—	1	—
	Anglais	23	21	76,7	60,0	—	—	—	—	—	—	21	76,7
	Total	—	35	100,0	100,0	—	—	—	—	—	—	35	100,0
Professionnelle	Bilingue	157	176	7,6	5,9	10	7	3,8	3,1	167	183	7,1	5,7
	Français	109	208	5,3	6,9	219	180	82,6	79,3	328	388	14,0	12,0
	Anglais	1,761	2,556	84,9	85,4	31	35	11,7	15,4	1,792	2,591	77,6	80,5
	Total	2,074	2,993	100,0	100,0	265	227	100,0	100,0	2,339	3,220	100,0	100,0
Scientifique et Administrative et Service extérieur	Bilingue	188	242	11,6	15,0	131	385	13,5	16,6	319	671	12,3	15,9
	Français	163	77	9,5	4,8	199	294	20,6	12,7	352	327	13,6	9,4
	Anglais	1,210	1,196	74,8	73,9	618	1,535	63,9	66,3	1,828	2,731	70,7	69,4
	Total	1,617	1,618	100,0	100,0	967	2,315	100,0	100,0	2,584	3,933	100,0	100,0
Technique	Bilingue	250	235	12,1	9,3	5	—	10,4	—	255	235	12,1	9,0
	Français	82	267	4,0	10,5	1	20	2,1	30,3	83	287	3,9	11,0
	Anglais	1,685	1,944	81,8	76,8	34	44	70,8	66,7	1,719	1,988	81,5	76,5
	Total	2,060	2,532	100,0	100,0	48	66	100,0	100,0	2,108	2,598	100,0	100,0
Soutien administratif	Bilingue	98	45	21,3	16,0	754	1,118	7,6	7,4	852	1,163	8,2	7,5
	Français	40	26	8,7	9,3	719	2,262	7,3	14,9	759	2,288	7,3	14,8
	Anglais	287	153	62,3	64,4	7,954	11,212	80,4	73,8	8,241	11,365	79,6	73,5
	Total	461	281	100,0	100,0	9,889	15,192	100,0	100,0	10,350	15,473	100,0	100,0
Exploitation	Bilingue	19	3	5,6	0,8	242	179	2,6	1,4	261	182	2,8	1,4
	Français	27	39	7,9	10,5	1,017	1,514	11,1	11,9	7,619	10,851	11,0	11,8
	Anglais	265	304	77,5	82,2	7,354	10,547	80,5	82,6	7,619	10,851	80,4	82,6
	Total	342	370	100,0	100,0	9,140	12,771	100,0	100,0	9,482	13,141	100,0	100,0
Autres**	Bilingue	105	14	16,3	8,6	153	—	91,1	—	258	14	31,7	8,3
	Français	9	—	1,4	—	2	—	1,2	20,0	11	1	1,4	0,6
	Anglais	521	147	80,8	90,2	12	3	7,1	60,0	533	150	65,6	89,3
	Total	645	163	100,0	100,0	168	5	100,0	100,0	813	168	100,0	100,0
Total	Bilingue	824	727	11,4	9,1	1,295	1,689	6,3	5,5	2,119	2,416	7,6	6,3
	Français	420	618	5,8	7,7	2,157	4,271	10,5	14,0	2,577	4,889	9,3	12,7
	Anglais	5,752	6,321	79,6	79,1	16,003	23,376	78,2	76,5	21,755	29,697	78,5	77,0
	Total	7,229	7,992	100,0	100,0	20,477	30,576	100,0	100,0	27,706	38,568	100,0	100,0

Ces chiffres font état des exigences linguistiques fixées pour les postes auxquels les nominations ont eu lieu, et ne reflètent pas nécessairement le nombre d'employés bilingues ou unilingues normés.

*Postes pour lesquels les documents de nomination n'indiquaient pas d'exigences linguistiques.

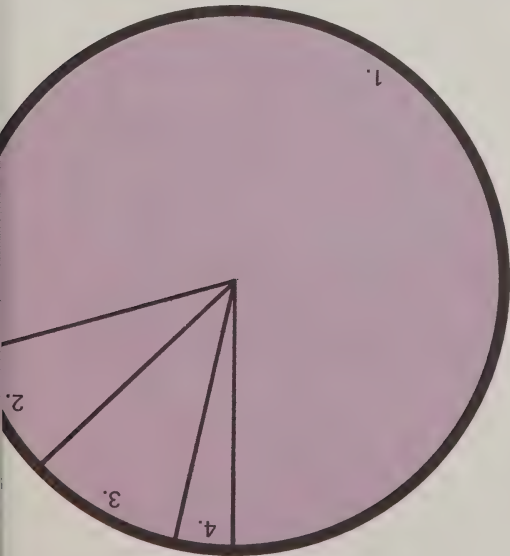
**Postes non encore transposés à l'une des catégories de cette liste.

NOTA: Conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission a délégué certains pouvoirs de dotation en personnel à des sous-chefs de ministères.

Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

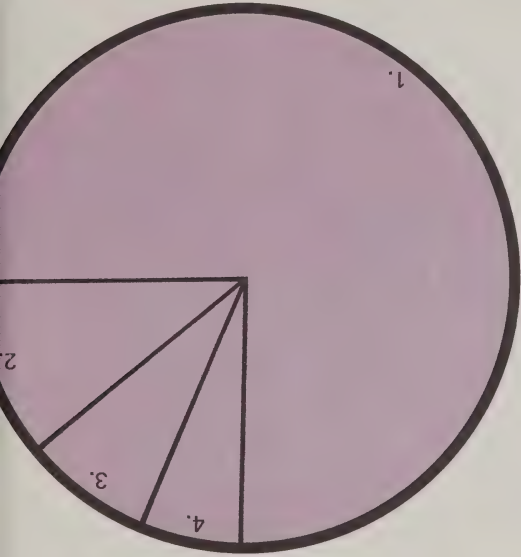
en 1971

- 1. Anglais 79.2%
- 2. Français 8.3%
- 3. Bilingue 9.1%
- 4. Non précisé 3.4%



en 1972

- 1. Anglais 75.6%
- 2. Français 11.0%
- 3. Bilingue 7.6%
- 4. Non précisé 5.8%



total des nominations à la Fonction publique - 1971 et 1972
répartition par exigences linguistiques des postes,
catégorie d'occupations et organe de nomination

Catégorie d'occupations	Exigences linguistiques des postes	Normés par:		Ministères		Nominations		Total	
		CFP		% Nominations		% Nominations		%	
		1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972

Direction	Bilingue	24	55	15,7	21,4	—	—	—	—	24	55	15,7	21,4
	Français	—	4	—	1,6	—	—	—	—	—	4	—	1,6
	Anglais	127	182	83,0	70,8	—	—	—	—	127	182	83,0	70,8
	Total	127	186	98,7	72,4	—	—	—	—	127	186	98,7	72,4
Scientifique	Bilingue	326	362	7,9	6,3	8	30	2,5	9,5	334	392	7,5	6,4
	Français	188	344	4,6	6,0	270	238	84,6	75,3	458	582	10,4	9,6
	Anglais	3,510	4,752	85,5	82,3	38	7	11,9	13,0	3,548	4,793	80,2	78,7
	Total	4,106	5,775	100,0	100,0	319	316	100,0	100,0	4,425	6,091	100,0	100,0
Administration et service extérieur	Bilingue	527	648	13,9	15,1	1,097	1,322	16,9	15,2	1,624	1,970	15,8	15,2
	Français	172	115	4,5	2,7	697	775	10,7	8,9	869	890	8,4	6,9
	Anglais	3,006	3,242	79,3	75,6	4,601	6,185	70,7	71,1	7,607	9,427	73,9	72,6
	Total	3,790	4,286	100,0	100,0	6,506	8,704	100,0	100,0	10,296	12,990	100,0	100,0
Technique	Bilingue	708	621	11,7	8,3	12	5	6,3	2,1	720	626	11,5	8,2
	Français	160	553	2,6	7,4	7	21	3,7	8,9	167	574	2,7	7,5
	Anglais	5,109	6,054	84,4	81,4	160	96	83,8	40,7	5,269	6,150	84,4	80,1
	Total	6,053	7,438	100,0	100,0	191	236	100,0	100,0	6,244	7,674	100,0	100,0
Soutien administratif	Bilingue	240	125	21,7	16,2	2,338	3,126	9,0	8,3	2,578	3,251	9,5	8,5
	Français	75	49	9,7	1,97	4,290	6,9	11,4	1,851	4,365	6,8	11,4	7,9
	Anglais	755	446	68,2	57,8	20,892	28,277	80,6	75,2	21,647	28,723	80,1	74,9
	Total	1,107	771	100,0	100,0	25,915	37,587	100,0	100,0	27,022	38,358	100,0	100,0
Exploitation	Bilingue	98	9	1,3	1,0	486	387	3,0	1,8	584	396	3,4	1,8
	Français	40	116	5,4	12,5	2,110	3,192	12,9	14,7	2,150	3,308	12,5	14,6
	Anglais	482	712	64,6	76,6	12,958	16,477	79,0	75,9	13,440	17,189	78,4	76,0
	Total	746	930	100,0	100,0	16,396	21,696	100,0	100,0	17,142	22,626	100,0	100,0
Autres**	Bilingue	177	50	12,9	11,0	6	4	28,6	12,1	183	54	13,1	11,1
	Français	13	—	0,9	—	1	2	4,8	6,1	14	2	1,0	0,4
	Anglais	1,169	400	85,2	87,9	14	20	66,7	60,6	1,183	420	84,9	86,1
	Total	1,372	455	100,0	100,0	21	33	100,0	100,0	1,393	488	100,0	100,0
Total	Bilingue	2,100	1,870	12,1	9,4	3,947	4,874	8,0	7,1	6,047	6,744	9,1	7,6
	Français	627	1,207	3,6	6,1	4,882	8,518	9,9	12,4	5,509	9,725	8,3	11,0
	Anglais	14,158	15,788	81,7	79,3	38,663	51,096	78,3	74,5	52,821	66,884	79,2	75,8
	Total	17,327	19,912	100,0	100,0	49,348	68,572	100,0	100,0	66,675	88,484	100,0	95,8

Ces chiffres font état des exigences linguistiques fixées pour les postes auxquels les nominations ont eu lieu, et ne reflètent pas nécessairement le nombre d'emplois bilingues ou unilingues nommés.
Postes pour lesquels les documents de nomination n'indiquaient pas d'exigences linguistiques.
Postes non encore transposés à l'une des catégories de cette liste.

NOTA: Conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission a délégué certains pouvoirs de répartition en personnel à des sous-chefs de ministères.
Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

Répartition des appels
Suite donnée, par catégorie d'emplois

CATÉGORIE	Promo- tions avec appels	Promo- tions avec appels accueillis	Appelants		Après audience		Sans audience		Appels rejetés		Appels retrés		Pas de droit d'appel	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Direction	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Scientifique et professionnelle	80	17	126	11	31	3	8	—	63	7	22	1	2	—
Administration et service extérieur	403	134	766	57	183	19	23	2	472	28	82	8	6	—
Technique	115	36	164	2	39	—	10	1	83	—	28	1	4	—
Soutien administratif	455	160	344	474	68	114	33	107	185	176	56	72	2	5
Exploitation	259	87	502	18	129	5	34	3	297	8	40	2	2	—
Autres	3	—	3	—	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—
Total	1,315	434	1,905	562	450	141	108	113	1,103	219	228	84	16	5

Source: Direction des appels — Commission de la Fonction publique.

Nota: Par suite des corrections apportées aux chiffres de 1971, certains pourcentages des annexes de la première partie diffèrent par une décimale de ceux qui figurent au rapport annuel de 1971.

Annexe 1-P

Questions soumises à la décision des comités d'appels

QUESTIONS	Nombre	% du total	Nombre	% du total	APPELS REJETÉS	TOTAL

DROIT D'APPEL:

Zone de concours

Avis d'appel

PROCÈDES DE SÉLECTION:

Libellé et diffusion des affiches

Interprétation des affiches

Décision du jury consultatif de présélection

Composition du jury d'appréciation

Application des normes de sélection

Utilisation des formulaires de demandes d'emploi et des

dossiers personnels

Utilisation des connaissances personnelles

Utilisation du rapport d'appréciation (Commentaires du

superviseur)

Méthodes des tests écrits et notations

Questions de tests écrits

Entrevues et méthodes d'examen oraux

Entrevues et questions d'examen oraux

Entrevues et circonstances personnelles à l'examen oral

APPRÉCIATION DU CANDIDAT:

Validité des conclusions sur: Connaissances

Validité des conclusions sur: Capacités

Validité des conclusions sur: Possibilités de rendement

Validité des conclusions sur: Sélection à partir de données

Insuffisantes

Données contradictoires,

Chances de sélection inégales — partialité

Discrimination

Questions linguistiques

Autres

INTÉRPRÉTATION:

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique

Total	1 349	30.9	3 022	69.1	4 371 *
-------	-------	------	-------	------	---------

* Le total est supérieur au nombre d'appels car certaines décisions des comités d'appels portaient sur plus d'une question.

Source: Direction des appels — Commission de la Fonction publique.

Suite donnée aux recommandations d'appels de renvois
Par Ministère)

Appels aux termes de l'article 31 de la Loi

Ministère	Appelants		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Affaires des anciens combattants	3	1	—	1	—	—	3	—
Affaires extérieures	1	—	—	1	—	—	—	—
Affaires indiennes et Nord canadien	2	1	—	1	2	—	—	—
Approvisionnement et Services	—	1	—	1	1	—	—	—
Bibliothèque nationale	1	—	—	—	1	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	1	—	—	—	1	—	2	—
Défense nationale	4	1	—	1	—	—	1	—
Environnement	—	1	—	1	—	—	—	1
Gendarmerie royale du Canada	—	1	—	—	—	1	—	—
Main-d'œuvre et Immigration	—	1	—	—	—	6	—	—
Postes	14	—	8	—	6	—	—	—
Revenu national (impôt)	1	—	—	—	1	—	—	—
Santé nationale et Bien-être social	1	—	—	—	1	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	2	—	1	—	—	—	1	—
Transports	1	—	—	—	—	—	—	—
Travaux publics	1	—	—	—	1	—	—	—
Total	33	13	10	4	16	8	8	1

Suite donnée aux appels de rétrogradations
(Par Ministère)

Appels aux termes de l'article 31 de la Loi

Ministère	Appelants		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Main-d'œuvre et Immigration	1	—	1	—	2	—	—	—
Postes	2	—	1	—	—	—	—	—
Revenu national (Douanes et accise)	1	—	1	—	—	—	—	—
Transports	—	—	1	—	—	—	—	—
Total	5	—	3	—	2	—	—	—

Source: Direction des appels — Commission de la Fonction publique.

Annexe 1 - N

Appels de sélections faites au sein de la Fonction publique

Ministère	R.E.F.P. SANS 7 (1a) Concours	Concours AVEC	R.E.F.P. 7 (2) Promotions sans concours	Promotions AVEC	R.E.F.P. 7 (1b) (i) Sélec. par répertoire	Sélec. par rép.
	APPELS	APPELS	APPELS	APPELS	APPELS	APPELS
Affaires des anciens combattants	216	9	73	1	32	5
Affaires extérieures	30	10	13	1	23	14
Affaires indiennes et Nord canadien	333	30	209	3	266	4
Affaires urbaines	4	—	4	—	18	—
Agence canadienne de dév. international	37	2	8	—	6	—
Agriculture	367	16	30	1	110	5
Approuvisionnement et Services	231	17	106	5	282	8
Archives publiques	16	—	23	—	6	—
Assurances	2	1	1	—	—	—
Auditeur général	4	—	—	—	—	—
Bibliothèque nationale	22	1	18	—	6	1
Commissionnaire aux langues officielles	—	—	4	—	1	—
Commission canadienne des transports	26	3	35	—	14	—
Commission d'appel de l'immigration	2	—	1	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	784	145	166	3	488	13
Commission de la Fonction publique	54	11	57	—	136	5
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	2	—	8	—	9	—
Commission du tarif	—	—	—	—	2	—
Commission nationale des libérations cond.	34	—	6	1	—	—
Communications	66	9	38	—	87	3
Conseil de la radio-télévision canadienne	5	1	35	—	6	—
Conseil du Trésor	10	1	29	—	38	—
Conseil privé	—	—	11	—	52	—
Consommation et Corporations	111	6	20	—	46	1
Défense nationale	570	75	295	9	128	13
Directeur général des élections	—	—	—	—	2	—
Energie, Mines et Ressources	82	6	149	3	59	—
Environnement	367	31	323	3	205	—
Expansion économique régionale	38	1	55	—	107	9
Finances	3	—	22	—	32	6
Gendarmerie royale du Canada	44	9	65	1	—	1
Industrie et Commerce	39	5	88	2	100	11
Information Canada	8	—	13	—	18	—
Justice	19	3	26	1	—	—
Main-d'œuvre et Immigration	399	82	122	5	—	91
Office national de l'énergie	5	—	9	—	13	1
Postes	1030	165	155	3	275	12
Revenu national (Douanes et accise)	350	77	36	1	117	6
Revenu national (Impôt)	871	66	420	3	96	3
Santé nationale et Bien-être social	257	8	—	—	167	6
Sciences et Technologie	8	1	—	—	1	—
Secrétariat d'Etat	79	6	29	—	62	1
Service canadien des pénitenciers	110	54	33	7	46	6
Solliciteur général	9	—	5	—	3	—
Statistique Canada	411	12	48	—	130	5
Transports	412	76	266	8	487	29
Travail	51	5	39	—	21	1
Travaux publics	133	14	115	1	124	1
TOTAUX	7,631	987	3,512	63	4,129	265

Source: Direction des appels — Commission de la Fonction publique.

Suite donnée aux appels de sélections par voie de répertoires
Selon le Ministère

Aux termes de l'article 7(1)b) (i) du R.E.F.P.

Ministère	Sélections par répertoire avec appels	Sélection par répertoire avec appels accueillis	Appelants		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels rejetés	
			H	F	H	F	H	F	H	F

Affaires des anciens combattants	5	1	3	2	1	1	1	1	2	—
Affaires extérieures	14	6	47	25	7	1	37	21	3	3
Affaires indiennes et Nord canadien	4	1	5	1	2	1	1	—	2	—
Agence canadienne de développe- ment international	5	1	5	—	1	—	2	—	2	—
Agriculture	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Approvisionnements et Services	8	4	15	3	10	2	4	1	1	—
Bibliothèque nationale	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	13	1	13	1	1	—	10	—	2	1
Commission de la Fonction publique	5	—	5	—	—	—	3	—	2	—
Commission nationale des libérations conditionnelles	2	1	3	—	2	—	1	—	—	—
Communications	3	1	3	1	1	—	2	—	—	1
Consommation et Corporations	13	5	11	2	3	2	6	—	2	1
Dépense nationale	9	3	9	—	3	—	4	—	2	—
Environnement	6	1	8	1	1	—	6	—	1	—
Expansion économique régionale	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—
Finances	11	5	46	—	5	—	39	—	2	—
Industrie et Commerce	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—
Information Canada	91	57	315	5	114	1	195	1	6	3
Main-d'oeuvre et Immigration	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—
Office national de l'énergie	12	3	14	1	3	—	8	—	3	1
Postes	6	3	9	—	—	—	4	—	5	—
Revenu national (impôt)	3	1	5	—	—	—	—	—	—	1
Santé nationale et Bien-être social	6	1	2	4	1	—	3	—	—	—
Secrétariat d'Etat	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	6	1	6	—	1	—	2	—	3	—
Statistique Canada	5	—	5	2	4	—	2	—	1	—
Transports	29	15	34	4	19	1	13	2	2	1
Travail	1	—	4	—	—	—	4	—	—	—
Travaux publics	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Total	265	110	568	59	176	11	361	35	41	13

Source: Direction des appels — Commission de la Fonction publique.

Annexe 1-L
 Suite donnée aux appels de promotions sans concours
 Selon le Ministère
 Aux termes de l'article 7 (2) du R.E.F.P.

Ministère	Promotions sans concours avec appels	Promotions sans concours avec appels accueillis	Appellants			Appels accueillis			Appels rejetés			Appels rejetés		
			H	F		H	F		H	F		H	F	

Affaires des anciens combattants	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—
Affaires indiennes et Nord canadien	3	2	1	—	—	2	2	—	—	—	—	—	—	—
Agriculture	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Approvisionnement et Services	5	3	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—
Commission d'assurance-chômage	3	3	—	—	—	21	—	—	—	—	—	—	—	—
Commission nationale	3	—	—	—	—	3	—	—	—	—	—	—	—	—
des libérations conditionnelles	1	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—
Défense nationale	9	4	11	—	—	4	—	—	7	—	—	—	—	—
Energie, Mines et Ressources	3	2	3	1	—	2	1	—	—	—	—	—	—	—
Environnement	3	1	3	—	—	1	—	—	2	—	—	—	—	—
Gendarmerie royale du Canada	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Industrie et Commerce	2	—	2	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—
Justice	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Main-d'œuvre et Immigration	5	—	4	1	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—
Postes	3	2	2	2	1	2	2	—	—	—	—	—	—	—
Revenu national (Douanes et accise)	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Revenu national (Impôt)	3	2	3	2	2	2	2	—	1	—	—	—	—	—
Santé nationale et Bien-être social	1	1	1	1	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	7	1	8	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Transports	8	4	5	7	—	—	—	—	2	—	—	—	—	—
Travaux publics	1	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	63	29	63	51	21	47	18	1	14	3				

Source: Direction des appels – Commission de la Fonction publique.

Les annexes 1-K à 1-Q portent sur les appels réglés pendant l'année civile 1972

Annexe 1-K
 Suite donnée aux appels de promotions par voie de concours
 Selon le ministère
 Aux termes de l'article 7 (1) a) du R.E.F.P.

Ministère	Concours avec appels	Concours avec appels accueillis		Appellants		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F

Affaires des anciens combattants	9	3	5	6	1	1	1	3	1	3	2
Affaires extérieures	10	3	15	1	4	—	8	1	8	3	—
Affaires indiennes et Nord canadien	30	12	33	4	8	4	18	—	7	—	—
Agence canadienne de développement international	2	—	2	1	—	—	1	1	1	1	—
Agriculture	16	1	15	5	—	1	11	3	2	4	1
Approvisionnement et Services	17	—	15	5	2	3	8	—	5	—	—
Assurances	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—
Bibliothèque nationale	1	1	—	1	—	1	—	—	—	—	—
Commission canadienne des transports	3	1	1	4	—	2	1	1	1	—	1
Commission d'assurance-chômage	145	50	95	148	36	66	35	44	24	38	—
Commission de la Fonction publique	11	5	12	7	2	3	7	4	3	—	—
Communications	9	2	10	2	4	—	3	2	3	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	1	—	2	—	—	—	2	—	—	—	—
Conseil du Trésor	1	—	1	—	—	—	1	2	1	—	—
Consommation et Corporations	6	3	6	1	—	—	2	1	—	—	—
Défense nationale	75	33	81	39	33	23	45	15	3	1	1
Énergie, Mines et Ressources	6	—	5	1	—	—	4	—	1	1	4
Environnement	31	8	24	10	4	5	15	1	5	1	1
Expansion économique régionale	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—	—
Gendarmerie royale du Canada	9	3	6	11	1	9	3	2	2	1	1
Industrie et Commerce	5	1	4	2	1	—	2	1	1	—	—
Justice	3	—	5	1	—	—	3	3	2	—	—
Main-d'œuvre et Immigration	82	26	110	58	21	20	72	37	17	1	1
Postes	165	39	262	24	57	12	184	7	6	3	5
Revenu national (Douanes et accise)	77	15	127	18	31	9	85	6	11	3	7
Revenu national (Impôt)	66	18	89	38	33	9	44	22	12	1	1
Santé nationale et Bien-être social	37	14	41	34	16	17	21	16	4	—	—
Sciences et Technologie	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—	—
Secrétariat d'État	6	4	4	3	3	1	83	2	17	—	—
Service canadien des pénitenciers	54	17	163	5	63	1	7	3	1	—	—
Statistique Canada	12	4	9	5	1	4	—	—	1	—	—
Travail	5	3	2	3	1	—	—	2	17	3	2
Transports	76	23	126	7	34	2	75	5	1	—	—
Travaux publics	14	2	12	8	1	1	10	5	—	—	—

Sources: Direction des appels — Commission de la Fonction publique.

Note: Les chiffres concernant les nominations sont ceux du programme de recrutement 1972 et le nombre total de diplômés considère l'année scolaire 1970-71, d'après le bulletin de service de Statistique Canada (avril 1972).

Province	Total des diplômés	H	F	Total	H	F	Anglophones	Francophones	Total	Pourcentage des nominations à la Fonction publique par rapport au total des diplômés
Terre-Neuve	726	417	1,143	1	1	1	—	—	2	.17
Île du Prince Édouard	303	138	441	—	—	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	2,335	1,588	3,923	23	4	1	—	—	28	.71
Nouveau-Brunswick	1,591	1,048	2,639	17	4	9	—	—	30	1.14
Québec	12,011	7,258	19,269	26	3	158	24	211	1.10	1.10
Ontario	19,137	10,298	29,435	223	64	25	11	323	1.10	1.38
Manitoba	2,789	1,282	4,071	46	7	2	1	56	1.12	.94
Saskatchewan	2,156	1,149	3,305	31	5	1	—	37	1.37	—
Alberta	3,858	2,439	6,297	48	7	4	—	59	1.11	—
Colombie-Britannique	3,789	2,055	5,844	65	14	1	—	80	1.11	—
À l'étranger	—	—	—	21	—	3	1	25	1.11	—
Total	48,696	27,672	76,367	501	169	204	37	951	1.11	—

Annexe 1-J Comparaison entre le nombre total des diplômés d'Université (Baccalauréat et maîtrise) et le nombre de ceux qui ont été nommés à la Fonction publique Selon les provinces d'origine des diplômés

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Rég. de la Capitale nationale							694	7,375	13,608	5,638	27,339	7,117	62,371
Direction							83	11,790	19,043	15,795	39,492	82,182	168,385
Direction professionnelle							777	19,165	32,651	21,433	66,831	89,899	230,756
Total													

Annexe 1-I Répartition des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique Selon le lieu de travail et la catégorie (Décembre 1972)

Technique	F	Total	H	F	Total	Soutien administratif	H	F	Total	Exploitation	Total	Hommes	Femmes	Total

66	4	70	587	1,447	2,034	33,488	6,227	39,715	35,824	7,731	43,555	33,541	18,994	52,535
106	59	2,120	6,662	8,668	19,068	1,794	20,862	24,766	8,775	33,541	18,994	52,535	33,541	18,994
10	1	11	5,004	5,550	10,554	143	5	148	6,315	18,994	52,535	33,541	18,994	52,535
102	173	275	860	1,623	2,483	2,966	1,476	4,442	4,908	7,731	12,666	12,666	12,666	12,666
1029	319	3,348	3,367	1,391	1,758	2,185	2,225	7,939	5,568	12,666	12,666	12,666	12,666	12,666
16	6	22	1,036	3,131	4,167	1,398	15	67	8,583	1,661	10,244	9,840	10,444	10,444
689	217	3,906	512	1,428	1,940	1,398	15	67	8,583	1,661	10,244	9,840	10,444	10,444
1,727	6,172	6,172	969	1,658	2,627	5,353	10	148	12,643	1,786	14,429	13,643	15,435	15,435
7	3	10	3,000	3,487	6,487	24	1	25	5,176	1,776	6,952	6,315	12,666	12,666
61	7	3	58	3,250	4,880	1,167	403	1,570	4,809	5,389	10,198	9,058	19,256	19,256
270	177	447	449	1,328	1,777	2,314	630	2,944	5,342	3,270	8,612	8,612	8,612	8,612
382	195	577	672	2,382	3,054	582	1,134	3,216	4,326	4,326	7,542	7,542	7,542	7,542
65	15	690	339	708	1,047	3,973	461	4,434	6,029	1,228	7,257	7,257	7,257	7,257
243	34	277	355	304	659	3,565	60	3,625	4,783	434	5,217	5,217	5,217	5,217
260	151	411	895	2,124	3,019	29	4	29	2,303	2,451	4,754	4,754	4,754	4,754
971	81	1,052	96	227	716	332	4	336	2,581	650	3,231	3,231	3,231	3,231
91	5	96	605	956	1,561	198	6	204	1,661	1,079	2,740	2,740	2,740	2,740
10	—	10	126	1,673	1,799	297	104	401	476	1,782	2,258	2,258	2,258	2,258
25	7	32	180	708	888	26	26	26	1,428	792	2,220	2,220	2,220	2,220
127	117	244	61	464	525	26	—	26	1,029	1,128	2,157	2,157	2,157	2,157
6	5	11	116	606	722	19	2	21	884	1,076	1,960	1,960	1,960	1,960
449	4	453	180	540	720	27	1	28	1,233	624	1,857	1,857	1,857	1,857
253	12	265	104	408	512	352	7	359	1,323	465	1,788	1,788	1,788	1,788
512	8	520	88	382	470	111	—	111	1,139	425	1,564	1,564	1,564	1,564
7	2	9	71	317	378	23	—	23	432	369	801	801	801	801
7	7	14	66	312	378	23	—	23	432	369	801	801	801	801
20	13	33	94	257	351	6	1	7	410	316	726	726	726	726
34	4	41	91	188	279	—	—	—	345	212	557	557	557	557
17	10	27	36	209	245	8	—	8	282	248	530	530	530	530
30	4	34	72	139	211	113	4	117	309	176	485	485	485	485
25	13	38	116	142	258	38	7	45	281	186	467	467	467	467
69	17	86	40	186	213	21	—	21	278	146	424	424	424	424
3	9	12	27	186	213	21	—	21	278	146	424	424	424	424
7	2	9	44	125	169	28	6	34	172	145	317	317	317	317
7	—	—	4	35	39	2	—	2	239	46	285	285	285	285
7	3	10	39	78	117	6	—	6	156	103	259	259	259	259
12	4	16	12	60	72	2	—	2	114	69	183	183	183	183
8	4	12	9	60	69	—	—	—	85	70	155	155	155	155
8	—	—	—	—	—	—	—	—	62	66	128	128	128	128
95	—	—	—	—	—	—	—	—	56	39	95	95	95	95
84	—	—	—	—	—	—	—	—	42	42	84	84	84	84
—	—	—	—	—	—	—	—	—	24	34	58	58	58	58
—	—	—	—	—	—	—	—	—	22	24	46	46	46	46
—	—	—	—	—	—	—	—	—	21	19	40	40	40	40
—	—	—	—	—	—	—	—	—	20	19	29	29	29	29
—	—	—	—	—	—	—	—	—	6	19	25	25	25	25
—	—	—	—	—	—	—	—	—	14	10	24	24	24	24
—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	15	19	19	19	19
—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	11	14	14	14	14
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8	8	8	8

Annexe 1 - H Répartition des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique Par ministère, catégorie et sexe (Décembre 1972)

Ministère ou organisme	Direction			Scientifique et professionnelle			Administration et Service extérieur	
	H	F	Total	H	F	Total	H	F

Postes	27	—	27	39	2	41	1,617	51
Défense nationale	24	—	24	520	159	679	1,087	71
Revenu national	40	—	40	2,027	48	2,075	5,419	711
Transports	52	—	52	597	10	607	1,110	63
Environnement	42	—	42	2,395	117	2,512	5,47	84
Main-d'œuvre et Immigration	31	1	32	127	25	152	4,300	1,100
Agriculture	12	—	12	1,963	84	2,047	383	39
Affaires des anciens combattants	7	—	7	277	1,414	1,691	696	19
Assurance-chômage	15	—	15	12	1	13	2,118	390
Approuvisionnements et Services	49	—	49	284	2	286	1,628	197
Affaires indiennes et Nord canadien	32	—	32	1,023	900	1,923	1,254	235
Santé nationale et Bien-être social	34	1	35	908	1,028	1,936	668	138
Travaux publics	29	—	29	420	10	430	593	34
Service canadien des pénitenciers	5	—	5	189	10	199	426	26
Statistique Canada	12	—	12	548	86	634	659	90
Energie, Mines & Ressources	23	—	23	814	41	855	214	35
Affaires extérieures	8	—	8	23	8	31	736	104
G.R.C. (Civils)	—	—	—	1	—	1	42	5
Industrie et Commerce	63	—	63	67	74	1,067	70	91
Commission de la Fonction publique	16	—	16	484	456	940	315	456
Secrétariat d'Etat	15	1	16	9	6	15	719	456
Consommation et Corporations	13	—	13	282	12	294	282	67
Expansion économique régionale	23	—	23	190	8	198	401	30
Communications	8	—	8	226	5	231	194	30
Agence canadienne de développement international	14	—	14	26	1	27	306	49
Justice	3	—	3	305	37	342	28	6
Travail	8	—	8	54	5	59	228	40
Conseil du Trésor	69	—	69	32	2	34	231	34
Commission canadienne des transports	6	—	6	97	8	105	117	9
Finances	22	—	22	141	13	154	58	16
Commission nationale des libérations conditionnelles	10	—	10	1	—	1	221	30
Information Canada	10	—	10	1	3	4	83	26
Archives publiques	1	—	1	52	17	69	49	7
Musées nationaux du Canada	1	—	1	63	24	87	28	17
Bibliothèque nationale	—	—	—	43	70	113	8	1
Bureau du Conseil privé	24	—	24	10	1	11	59	11
Auditeur Général	1	—	1	147	4	151	86	19
Conseil de la radio-télévision canadienne	3	—	3	15	3	18	86	19
Office national de l'énergie	3	—	3	58	1	59	27	4
Assurances	2	—	2	20	1	21	54	9
Affaires urbaines	9	—	9	16	2	18	21	4
Solliciteur général	5	—	5	2	1	3	34	1
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	4	—	4	5	2	7	32	3
Sciences et Technologie	3	—	3	7	1	8	23	5
Commission d'appel de l'immigration	—	—	—	1	—	1	11	1
Secrétariat du Gouverneur général	1	—	1	—	—	—	4	2
Commissionnaire aux langues officielles	3	—	3	—	—	—	17	8
Bureau du directeur général des élections	—	—	—	—	—	—	6	—
Commission canadienne du lait	—	—	—	—	—	—	4	—
Commission du tarif	—	—	—	—	—	—	1	—
Office canadien des provenances	—	—	—	—	—	—	6	—
Commission de révision de l'impôt	—	—	—	—	—	—	1	—
Commissionnaire à la représentation	—	—	—	—	—	—	2	—
Commission mixte internationale	1	—	1	—	—	—	1	—
TOTAUX	774	3	777	14,530	4,635	19,165	28,205	4,446

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique
Par groupe de traitement et selon le sexe
(Décembre 1971 et décembre 1972)

GROUPE DE TRAITEMENT*	TOUS LES EMPLOYÉS			HOMMES			FEMMES		
	Nombre		% de tous les emp.	Nombre		% de tous les emp.	Nombre		% de tous les emp.
1971				1971			1971		
1972				1972			1972		
1971				1971			1971		
1972				1972			1972		

Inférieur à 4,000	10,956	5,662	4,6	2,5	2,520	1,735	1,2	0,8	7,536	3,927	3,5	1,7
4,000 - 4,499	5,187	7,999	2,4	3,5	965	2,005	0,4	0,9	4,222	5,994	2,0	2,6
4,500 - 4,999	6,965	2,662	3,2	1,2	1,223	675	0,8	0,3	5,242	1,987	2,4	0,9
5,000 - 5,499	16,468	11,787	7,6	5,1	8,069	4,000	3,7	1,7	8,399	7,787	3,9	3,4
5,500 - 5,999	16,449	13,622	7,6	5,9	8,061	7,615	3,7	3,3	8,388	6,007	3,9	2,6
6,000 - 6,499	12,615	15,431	5,8	6,7	7,443	7,442	3,4	3,4	5,172	7,489	2,4	3,2
6,500 - 6,999	16,105	22,300	7,4	9,7	11,435	13,962	5,3	6,1	4,670	8,338	2,2	3,6
7,000 - 7,499	27,309	31,362	12,6	13,6	20,482	22,297	9,5	9,7	6,827	9,065	3,2	3,9
7,500 - 7,999	27,768	22,343	12,8	9,7	22,637	17,946	10,5	7,8	5,131	4,397	2,4	1,9
8,000 - 8,499	8,952	12,973	4,1	5,6	7,397	8,843	3,4	3,8	1,555	4,130	0,7	1,8
8,500 - 8,999	12,725	11,957	5,9	5,2	10,988	10,083	5,1	4,4	1,737	1,874	0,8	0,8
9,000 - 9,499	6,348	8,842	3,1	3,8	5,754	7,186	2,7	3,1	884	1,656	0,4	0,7
9,500 - 9,999	8,344	6,933	3,9	3,0	7,573	6,097	3,5	2,6	771	836	0,4	0,4
10,000 - 10,999	11,524	11,737	5,3	5,1	10,246	10,307	4,7	4,5	1,278	1,430	0,6	0,6
11,000 - 11,999	5,958	5,181	2,8	3,5	5,437	7,193	2,5	3,1	521	988	0,2	0,4
12,000 - 12,999	4,580	9,946	2,1	4,3	4,269	8,842	2,0	3,8	311	1,104	0,1	0,5
13,000 - 13,999	2,936	4,776	1,6	2,0	2,730	4,445	1,3	1,9	206	331	0,1	0,1
14,000 - 14,999	3,502	4,702	1,6	2,0	3,344	4,450	1,5	1,9	158	252	0,1	0,1
15,000 - 15,999	2,693	3,296	1,2	1,4	2,558	3,046	1,2	1,3	135	250	0,1	0,1
16,000 - 16,999	2,027	3,116	0,9	1,4	1,970	2,985	0,9	1,3	135	250	0,1	0,1
17,000 - 17,999	1,410	2,545	0,6	1,1	1,374	2,457	0,6	1,1	36	131	—	—
18,000 - 18,999	1,204	1,376	0,6	0,6	1,170	1,316	0,5	0,6	34	60	—	—
19,000 - 19,999	960	1,305	0,4	0,6	931	1,271	0,4	0,6	29	34	—	—
20,000 - 20,999	807	1,142	0,4	0,5	787	1,116	0,4	0,5	20	26	—	—
21,000 - 21,999	570	1,070	0,3	0,5	557	1,049	0,3	0,5	13	21	—	—
22,000 - 22,999	867	726	0,4	0,3	852	719	0,4	0,3	15	17	—	—
23,000 - 23,999	519	598	0,2	0,3	502	577	0,2	0,3	17	21	—	—
24,000 - 24,999	333	589	0,1	0,2	312	577	0,1	0,2	11	12	—	—
25,000 - 25,999	279	416	0,1	0,2	273	409	0,1	0,2	6	7	—	—
26,000 - 26,999	—	351	—	0,2	—	345	—	0,1	—	6	—	—
27,000 - 27,999	—	273	—	0,1	—	269	—	0,1	—	4	—	—
28,000 - 28,999	—	226	—	0,1	—	221	—	0,1	—	5	—	—
29,000 - 29,999	—	130	—	0,1	—	127	—	0,1	—	3	—	—
Supérieur à 30,000	—	382	—	0,2	—	373	—	0,2	—	9	—	—
autres**	748	—	0,3	—	720	—	0,3	—	28	—	—	—
Total	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70,7%	70,4%	63,409	68,276	29,3%	29,6%

Ce tableau comprend, outre les employés à plein temps, 22,987 employés à temps partiel,

saisonniers ou occasionnels.

Avant 1972, les employés gagnant \$26,000 ou plus étaient compris dans "Autres", ainsi qu'un nombre indéterminé d'employés dont le traitement n'est pas précisé.

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel,

ministère des Approvisionnements et Services.

Annexe 1 - F

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique
Par groupe d'âge et selon le sexe
(Décembre 1971 et décembre 1972)

GROUPE D'ÂGE	TOUS LES EMPLOYÉS			HOMMES			FEMMES		
	% de tous les emp.			% de tous les emp.			% de tous les emp.		
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1972
Moins de 20 ans	4,534	5,533	2,1	2,4	1,524	1,869	0,8	3,010	3,664
20 - 24	25,938	29,632	12,0	12,9	13,259	14,889	6,5	12,679	14,743
25 - 29	24,270	29,447	11,2	12,8	16,703	19,999	7,7	7,567	9,448
30 - 34	19,508	21,907	9,0	9,4	14,686	16,583	6,8	4,822	5,324
35 - 39	19,531	20,431	9,1	8,9	14,596	15,269	6,7	4,935	5,162
40 - 44	21,076	21,999	9,8	9,5	15,481	16,384	7,2	7,1	5,595
45 - 49	29,967	28,387	13,8	12,3	22,371	20,941	10,3	9,1	7,596
50 - 54	32,852	34,174	15,2	14,9	25,329	26,550	11,7	11,5	7,523
55 - 59	25,225	25,734	11,6	11,2	19,055	19,822	8,8	8,6	6,170
60 - 64	12,874	13,259	5,9	5,7	9,591	9,998	4,4	4,3	3,283
65 et plus	713	253	0,3	0,1	484	176	0,2	0,1	229
Total pour tous les groupes d'âge	216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70,7%	70,4%	63,409
									68,276
									29,3%
									29,6%

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Annexe 1-E (suite)

MINISTÈRE OU ORGANISME	TOUS LES EMPLOYÉS			HOMMES			FEMMES		
	Nombre		% de tous les employés	Nombre		% de tous les employés	Nombre		% de tous les employés
	1971	1972		1971	1972		1971	1972	

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.												
Totaux												
216,488	230,756	100%	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%	
39	46	—	—	17	22	—	—	22	24	—	—	
41	40	—	—	21	21	—	—	20	19	—	—	
Bureau du directeur général des élections												
23	29	—	—	17	20	—	—	6	9	—	—	
Commission canadienne du lait	30	25	—	9	6	—	—	21	19	—	—	
Commission du tarif	22	24	—	12	14	—	—	10	10	—	—	
Office canadien des provenances	21	19	—	15	14	—	—	6	5	—	—	
Commission de révision de l'impôt	15	19	—	3	4	—	—	12	15	—	—	
Commissionnaire à la représentation	9	14	—	1	3	—	—	8	11	—	—	
Commission mixte internationale	8	8	—	—	4	—	—	4	4	—	—	

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Annexe 1 - E

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique
Selon le ministère ou l'organisme et selon le sexe
(Décembre 1971 et décembre 1972)

MINISTÈRE OU ORGANISME		TOUS LES EMPLOYÉS			HOMMES			FEMMES		
		Nombre	% de tous les employés	1972	Nombre	% de tous les employés	1972	Nombre	% de tous les employés	1972

Postes	41,362	43,555	19,1	18,8	33,670	35,824	15,6	15,5	7,692	7,731	3,6	3,4
Défense nationale	34,035	33,541	15,7	14,5	25,312	24,766	11,7	10,7	8,723	8,775	4,0	3,8
Revenu national	17,278	18,958	8,0	8,2	11,621	12,643	5,4	5,5	5,657	6,315	2,6	2,7
Transports	15,385	16,994	7,1	7,0	13,831	14,208	6,4	6,2	1,554	1,786	0,7	0,8
Environnement	9,543	10,444	4,5	4,5	7,915	8,583	3,7	3,7	1,628	1,861	0,8	0,8
Main-d'œuvre et Immigration	8,742	9,840	4,0	4,3	4,997	5,568	2,3	2,4	3,745	4,272	1,7	1,9
Agriculture	9,290	9,812	4,4	4,2	7,525	7,939	3,5	3,4	1,765	1,873	0,8	0,8
Affaires des anciens combattants	10,020	9,613	4,6	4,1	4,908	4,908	2,4	2,1	4,812	4,705	2,2	2,0
Assurance-chômage	5,789	9,058	2,7	3,9	2,605	5,176	1,2	2,2	3,134	3,882	1,5	1,7
Approvisionnement et Services	8,441	8,668	3,9	3,8	4,573	4,809	2,1	2,1	3,868	3,859	1,8	1,7
Affaires indiennes et Nord canadien	8,198	8,612	3,8	3,7	5,047	5,342	2,3	2,3	3,151	3,270	1,5	1,4
Santé nationale et Bien-être social	6,802	7,542	3,1	3,3	2,969	3,216	1,3	1,4	3,833	4,326	1,8	1,9
Travaux publics	7,369	7,257	3,4	3,1	6,153	6,029	2,8	2,6	1,216	1,228	0,6	0,5
Service canadien des pénitenciers	4,885	5,217	2,3	2,3	4,591	4,783	2,1	2,1	294	434	0,1	0,2
Statistique Canada	4,754	4,754	2,2	2,1	2,295	2,303	1,1	1,0	2,459	2,451	1,1	1,1
Energie, Mines & Ressources	3,176	3,231	1,5	1,4	2,616	2,581	1,2	1,1	560	650	0,3	0,3
Affaires extérieures	2,518	2,740	1,2	1,2	1,520	1,661	0,7	0,7	998	1,079	0,5	0,5
G.R.C. (Civils)	2,121	2,258	1,0	1,0	476	476	0,2	0,2	1,670	1,782	0,8	0,8
Industrie et Commerce	2,027	2,220	0,9	0,9	1,320	1,428	0,6	0,6	707	792	0,3	0,3
Commission de la Fonction publique	1,454	2,157	0,7	0,9	707	1,029	0,3	0,4	747	1,128	0,5	0,5
Secrétariat d'Etat	1,550	1,960	0,7	0,8	996	884	0,3	0,4	854	1,076	0,4	0,5
Consommateurs et Corporations	1,658	1,857	0,7	0,8	1,141	1,233	0,5	0,5	617	624	0,2	0,2
Expansion économique régionale	1,705	1,788	0,8	0,8	1,276	1,323	0,6	0,6	429	465	0,2	0,2
Communications	1,355	1,564	0,5	0,7	1,015	1,139	0,5	0,5	340	425	0,2	0,2
Agence canadienne de développement international	670	801	0,3	0,4	364	432	0,2	0,2	306	369	0,1	0,2
Justice	657	794	0,3	0,4	374	432	0,2	0,2	283	362	0,1	0,2
Travail	690	726	0,3	0,3	389	410	0,2	0,2	301	316	0,1	0,1
Conseil du Trésor	538	589	0,2	0,3	340	381	0,2	0,2	198	208	0,1	0,1
Commission canadienne des transports	491	557	0,2	0,3	304	345	0,1	0,1	187	212	0,1	0,1
Finances	442	530	0,2	0,2	227	282	0,1	0,1	215	248	0,1	0,1
Commission nationale des libérations conditionnelles	411	489	0,2	0,2	223	258	0,1	0,1	188	221	0,1	0,1
Information Canada	451	485	0,2	0,2	293	309	0,1	0,1	158	176	0,1	0,1
Archives publiques	400	467	0,2	0,2	233	281	0,1	0,1	167	186	0,1	0,1
Musées nationaux du Canada	354	424	0,2	0,2	229	278	0,1	0,1	125	146	0,1	0,1
Bibliothèque nationale	320	368	0,1	0,2	96	102	—	—	224	266	0,1	0,1
Bureau du Conseil privé	321	317	0,1	0,1	164	172	0,1	0,1	157	145	0,1	0,1
Auditeur général	272	285	0,1	0,1	237	239	0,1	0,1	35	46	—	—
Conseil de la radio-télévision canadienne	227	259	0,1	0,1	125	156	0,1	0,1	102	103	—	—
Office national de l'énergie	167	183	0,1	0,1	106	114	—	—	61	69	—	—
Assurances	149	165	0,1	0,1	84	85	—	—	65	70	—	—
Affaires urbaines	34	128	0,1	0,1	13	62	—	—	21	66	—	—
Solliciteur général	83	98	—	—	47	61	—	—	36	37	—	—
Commission des relations de travail	87	95	—	—	51	56	—	—	36	39	—	—
Ministère d'Etat des Sciences et de la Technologie	9	58	—	—	3	24	—	—	6	26	—	—
Commission d'appel de l'immigration	50	84	—	—	42	24	—	—	42	34	—	—

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique
selon la région métropolitaine et le sexe
Décembre 1971 et décembre 1972)

RÉGION MÉTROPOLITAINE	TOUS LES EMPLOYÉS						HOMMES						FEMMES					
	% de tous les emp.			Nombre			% de tous les emp.			Nombre			% de tous les employés			Nombre		
	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972	1971	1972

216,488	230,756	100%	153,079	162,480	70.7%	70.4%	63,409	68,276	29.3%	29.6%	Total général
61,221	58,313	28.3	46,366	44,711	21.4	19.4	14,855	13,602	6.9	5.9	Autre part
155,267	172,443	71.7	106,713	117,769	49.3	51.0	48,554	54,674	22.4	23.7	Populations métropolitaines
5,623	5,724	2.6	4,382	4,395	2.0	1.9	1,241	1,329	0.6	0.6	Victoria
10,187	11,384	4.7	7,066	7,782	3.3	3.4	3,121	3,602	1.4	1.6	Vancouver
5,504	5,692	2.5	3,654	3,647	1.7	1.6	1,850	2,045	0.9	0.9	Edmonton
3,453	3,824	1.6	2,393	2,651	1.1	1.1	1,060	1,173	0.5	0.5	Calgary
1,376	1,481	0.6	1,020	1,085	0.5	0.5	356	396	0.2	0.2	Saskatoon
1,840	2,064	0.8	1,295	1,456	0.6	0.6	545	608	0.3	0.3	Regina
6,758	7,225	3.1	4,726	4,979	2.2	2.2	2,032	2,346	0.9	1.0	Winnipeg
790	790	0.3	652	652	0.3	0.3	138	138	0.1	0.1	Thunder Bay**
434	538	0.2	275	326	0.1	0.1	159	212	0.1	0.1	Sudbury
1,282	1,385	0.6	974	1,041	0.4	0.5	308	344	0.1	0.1	Windsor
3,504	3,816	1.6	2,297	2,502	1.1	1.1	1,207	1,314	0.6	0.6	London
993	1,136	0.5	769	846	0.4	0.4	224	290	0.1	0.1	Kitchener-Waterloo*
2,187	2,352	1.0	1,613	1,701	0.7	0.7	574	651	0.3	0.3	Hamilton
1,543	1,543	0.7	1,154	1,154	0.5	0.5	389	389	0.2	0.2	Toronto
16,026	18,766	7.4	11,661	13,737	5.4	6.0	4,365	5,029	2.0	2.2	Wexham-Hull
57,358	62,371	26.5	34,745	37,680	16.0	16.3	22,613	24,691	10.4	10.7	Montréal
20,667	22,008	9.5	15,539	16,235	7.2	7.0	5,128	5,773	2.4	2.5	Québec
616	616	0.3	487	487	0.2	0.2	129	129	0.1	0.1	Shicoumimi-Jouquièrè**
4,299	5,471	2.0	3,391	4,232	1.6	1.8	908	1,239	0.4	0.5	Niagara
1,597	1,272	0.7	1,119	988	0.5	0.4	478	284	0.2	0.1	St-Jean (N.-B.)
10,148	10,741	4.7	8,066	8,393	3.7	3.6	2,082	2,348	1.0	1.0	Halifax
2,031	2,144	0.9	1,228	1,800	0.8	0.8	303	344	0.1	0.1	St-Jean (T.-N.)

Annexe 1-C

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi
dans la fonction publique
Selon la province et le sexe
(Décembre 1971 et décembre 1972)

PROVINCE	TOUS LES EMPLOYÉS			HOMMES			FEMMES		
	Nombre		% de tous les emp.	Nombre		% de tous les emp.	Nombre		% de tous les emp.
	1971	1972		1971	1972		1971	1972	
Terre-Neuve	3,890	3,978	1.8	3,384	3,437	1.6	506	541	0.2
Ile du Prince-Édouard	1,133	1,201	0.5	984	1,044	0.5	149	157	0.1
Nouvelle-Écosse	13,751	14,468	6.4	11,100	11,572	5.1	2,651	2,896	1.2
Nouveau-Brunswick	6,951	7,110	3.1	5,396	5,533	2.5	1,555	1,577	0.7
Québec	36,643	39,134	16.9	27,857	29,420	12.8	8,786	9,714	4.1
Ontario	99,219	106,737	45.8	65,314	70,341	30.3	33,905	36,396	15.7
Manitoba	10,009	10,608	4.6	7,038	7,353	3.2	2,971	3,255	1.4
Saskatchewan	6,794	7,093	3.2	4,802	5,067	2.2	1,992	2,026	0.9
Alberta	13,027	14,254	6.0	9,053	9,922	4.2	3,974	4,332	1.8
Colombie-Britannique	21,512	22,472	9.9	15,620	16,170	7.2	5,892	6,302	2.7
Yukon	843	728	0.4	544	446	0.3	299	282	0.1
Territoires du Nord-Ouest	1,228	1,401	0.6	885	1,013	0.4	343	388	0.2
À l'étranger	1,488	1,572	0.7	1,102	1,162	0.5	386	410	0.2
Total pour toutes les provinces	216,488	230,756	100%	153,079	162,480	70.7%	63,409	68,276	29.3%
									29.6%

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Nominations
Par la Commission de la Fonction publique
Et par les ministères en vertu de la délégation de pouvoirs
 (Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 6(1))

NOMINATIONS		NOMMÉS PAR				TOTAL
		La Commission de la Fonction publique	Les ministères en vertu de la délégation de pouvoirs	1971	1972	
		1971	1972	1971	1972	1972

Type 1 — Nominations à la Fonction publique

Nominations parmi les employés de la Fonction

publique

Type 2 — d'un groupe d'occupations à un autre

Type 3 — à un niveau supérieur au sein du même groupe

d'occupations

Type 4 — à un niveau inférieur au sein du même groupe

d'occupations

Type 5 — d'une subdivision à une autre dans le même groupe

d'occupations, sans changement de niveau

Type 6 — d'un ministère à un autre, sans changement de groupe

de subdivision ou de niveau

Type 7 — à un niveau inférieur au poste, sans

changement de groupe d'occupations, de niveau ou de

ministère

Type 8 — nominations, pour une période indéterminée, d'un

employé déjà nommé pour une période déterminée,

sans changement de groupe, de niveau ou de

ministère

Total des nominations internes

17,326	19,912	49,349	68,572	66,675	88,484
--------	--------	--------	--------	--------	--------

Annexe 1 - A

Employés à plein temps et nommés pour une période déterminée assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

1968	1969	1970	1971	1972
200,321	199,720*	198,701	207,793**	223,264

* Ce chiffre comprend 4,463 employés du Service canadien des pénitenciers qui sont assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique depuis le 11 septembre 1969.

inexact.

** Par suite d'une erreur de calcul, le chiffre qui figure au rapport annuel de 1971 est

Répartition par type d'emploi des employés

assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

	1968	1969	1970	1971	1972
À plein temps	—	—	—	197,260	207,769
Pour une pér. déter.	—	—	—	10,533	15,495
Total	200,321	199,720	198,701	207,793	223,264

À temps partiel	n/a	n/a	n/a	5,922	4,850
Saisonnier	n/a	n/a	n/a	2,773	2,642
Total Général	n/a	n/a	n/a	216,488	230,756

NOTA: Avant 1971, les totaux comprenaient les employés nommés pour une période déterminée (occasionnels) et il est impossible d'en extraire les totaux partiels. On ne dispose de chiffres sur les employés à temps partiel et saisonniers que pour 1971 et 1972.

Pour les tableaux ci-dessus, les renseignements ont été fournis par la Division centrale de renseignements sur le personnel, Approvisionnement et Services.

Nominations, promotions et cessations de service d'employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

	1968	1969	1970	1971	1972
Nominations à la Fonction publique	20,397	20,733	23,055	27,706	38,568
Nom., parmi les emp. de la Fonction publique	25,173	25,609	30,279	38,969	49,916
Cessations de Service	17,465	17,512	20,619	23,202	25,302

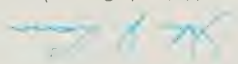
Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

La Commission de la Fonction publique se félicite de l'intérêt et du souci manifestés en juin 1972 par les membres du Comité des prévisions budgétaires en général.

La nature des responsabilités de la Commission l'oblige à traiter avec plus de 50 ministères et organismes fédéraux ainsi qu'avec 12 associations d'employés. Elle ne peut bien remplir son rôle que si elle entretient avec ces différents corps, des relations de travail harmonieuses. La Commission les remercie du soutien qu'ils lui ont apporté toute l'année. Elle souhaite également exprimer sa très grande reconnaissance à tout son personnel pour les efforts qu'il a déployés en 1972.

On se doit de féliciter l'Institut canadien d'administration publique pour avoir entrepris la publication d'une série de livres sur l'administration publique canadienne. *"The Biography of an Institution — The Civil Service Commission of Canada 1908 — 1967"*, premier de la série, est sorti en novembre 1972. L'Institut en publiera la version française en 1973. Nous voudrions particulièrement remercier les auteurs: J.E. Hodggett, William McCloskey, Reginald Whitaker et V. Seymour Wilson, qui n'ont jamais abusé de la liberté d'accès à nos dossiers et archives que nous leur avions accordée. Cet ouvrage retrace l'histoire de la Commission du service civil, de ses débuts à 1967, année de l'adoption de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. C'est une addition toute aussi importante que précieuse à la bibliothèque de la Commission de la Fonction publique.

Le Président,



(John J. Carson)

Le Commissaire,



Le Commissaire,

(Charles A. Lussier)

(Irène E. Johnson)

Prime à l'initiative

	1971	1972	% d'accroissement
Nombre de primes	787	877	11.4
Montant total des primes	\$93,215	\$124,765	33.8
Economie réalisée	\$985,191	\$2,456,312	149.3
Economie par suggestion	\$1,251	\$2,800	123.8
Economie par dollar de prime	\$10.57	\$19.69	86.3

Septembre 1971

Treize ministères ont demandé en 1972 des primes au mérite pour leurs employés. Ces primes qui allaient de \$500 à \$2,500 ont été accordées à 31 fonctionnaires. Au total \$42,000, soit une augmentation de \$3,000 sur 1971.

Les primes au mérite sanctionnent un rendement particulièrement exceptionnel pour une période de temps prolongée, l'accomplissement d'une tâche im-

portante de façon supérieure à ce qu'on pourrait normalement attendre, ou une contribution toute spéciale dans des circonstances inhabituelles.

Par le passé, les économies en argent compaient surtout pour les primes à l'initiative, mais lorsqu'elles furent importantes, elles constituèrent un facteur de décision pour un certain nombre de primes au mérite en 1972. Ainsi, des économies de plus de \$4,000 ont joué dans l'attribution de trois primes au mérite pour rendement exceptionnel. Dans d'autres cas, des économies importantes ont été réalisées grâce au sauvetage de matériel, à une amélioration de la production et de la qualité des récoltes, et à un rendement supérieur dans l'industrie de la pêche.

Primes pour long service

Le bouton de long service, qui vient sanctionner 25 ans de service au gouvernement fédéral, fut rénové en janvier 1972. Au cours de l'année, 4,500 fonctionnaires, appartenant à 40 ministères, se sont vus attribuer des boutons et des certificats de longs services.



Le bouton de long service, qui vient sanctionner 25 ans de service au gouvernement fédéral, fut rénové en janvier 1972. Au cours de l'année, 4,500 fonctionnaires, appartenant à 40 ministères, se sont vus attribuer des boutons et des certificats de longs services.

Monsieur Robert Gordon Robertson, Greffier du conseil privé, Secrétaire du Cabinet reçoit au cours d'une cérémonie à la Résidence du Gouverneur-général le Prix 1972 pour services insignes.



tions soumises en 1972 par des fonctionnaires. C'était la première fois, dans les 20 ans d'histoire de ce programme, que les économies dépassaient deux millions de dollars. Pour chaque dollar des \$124,765 distribués en 1972 à titre de primes à l'initiative, le gouvernement fédéral a économisé \$20. Si en 1971, on économisait en moyenne \$1,250 par suggestion, en 1972 ce chiffre atteignait \$2,800. Dans 35 cas, on a remis des primes supplémentaires aux auteurs de suggestions antérieures qui ont également entraîné des économies la deuxième année de leur application. Ces primes ont représenté au total \$16,022 pour des économies évaluées à \$644,591.

Outre les économies en argent, les suggestions d'employés permettent d'améliorer la sécurité, le moral et les conditions de travail. Des primes à l'initiative ont été remises à 931 fonctionnaires, appartenant à 26 ministères, pour les 877 suggestions adoptées et récompensées en 1972. La prime la plus importante fut de \$4,500. Partout où cela est possible, les primes sont calculées en fonction des économies réalisées par le gouvernement fédéral en appliquant les suggestions. Le tableau détaille cette activité accrue en 1972 en la comparant à celle de l'année précédente.

Primes

Le Programme des primes d'encouragement est un système par lequel on récompense les fonctionnaires qui soumettent des idées constructives permettant d'économies, ou qui ont réalisé des performances exceptionnelles ou accumulé de longues années de services consciencieux.

Le programme est administré par un conseil composé d'un président, traditionnellement un des commissaires de la Fonction publique, un vice-président, d'un membre du Trésor, et cinq membres de divers ministères d'Etat.

Cette année, on a demandé à une société-conseil de gérer d'évaluer l'utilité des primes d'encouragement d'apprécier les résultats du système actuel et de justifier s'il permettait au gouvernement fédéral de vérifier la reconnaissance du mérite de ces fonctionnaires. La société devait également élaborer un programme modèle. Le Conseil examine actuellement ces recommandations en vue de déterminer un plan d'application. Il existe quatre programmes distincts: le Prix pour services insignes, les Primes à l'initiative, les Primes pour long service.

Prix pour services insignes

C'est Robert Gordon Robertson, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, qui a reçu le Prix pour services insignes en 1972, pour sa contribution exceptionnelle dans des domaines tels que la révision constitutionnelle ou l'amélioration des relations fédérales provinciales et du fonctionnement du Cabinet.

Depuis 1966, ce prix est décerné tous les ans au fonctionnaire dont les réalisations exceptionnelles et le haut calibre du service, atteignent sur le plan national ou international une importance qui mérite le plus haut témoignage de reconnaissance décerné à un fonctionnaire canadien. Il s'agit d'un parchemin enluminé signé par le Gouverneur général et le Premier ministre d'une somme de \$5,000.

Le récipiendaire est choisi par un jury composé de personnalités canadiennes nommées par le Premier ministre. En 1972, le jury de sélection se présentait ainsi: Président, l'honorable Duff Roblin, président de Canadian Pacific Investments Ltd; A. Irvine Barrow, associé de Barrow Nicol and Co.; Mme Betty Kennedy, rédactrice des affaires publiques à la station radiophonique CFRB; Donald S. Rickerd, président de Donner Canadian Foundation; et Mme Liv-Thur, vice-recteur, Affaires académiques et recherche, Université du Québec.

Primes à l'initiative

Le gouvernement fédéral a économisé près de deux millions et demi de dollars en appliquant les sugges-

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique interdit aux fonctionnaires de faire partie du Parlement, d'une assemblée législative provinciale ou d'un conseil territorial. Ceci pour que la Fonction publique ne soit pas soumise aux influences politiques.

En vertu de l'article 32 de la Loi, la Commission peut toutefois accorder un congé sans traitement aux fonctionnaires désirant se faire présenter comme candidat ou se porter candidat dans l'une ou l'autre de ces élections. Ceci n'est possible que si la Commission estime qu'en cas d'échec, l'employé pourrait reprendre son poste sans que cela ait de conséquences nuisibles pour la Fonction publique. Si par contre il est élu, l'employé quitte immédiatement la Fonction publique. En 1972, 17 fonctionnaires, dont deux femmes, se sont vus accorder des congés sans traitement afin de se faire présenter comme candidats et de se porter candidats aux élections fédérales d'octobre. Sept d'entre eux réussirent à se faire présenter et deux (dont une femme) furent élus.

Nbre	MINISTÈRE OU ORGANISME
------	------------------------

2	Agriculture
1	Conseil de la Radio-Télévision canadienne
1	Consommation et corporations
1	Energie, Mines et Ressources
2	Affaires extérieures
2	Affaires indiennes et Nord canadien
1	Industrie et commerce
2	Justice
1	Revenu national, Douanes et accise
1	Secrétariat d'Etat
1	Approvisionnement et Services
1	Conseil du Trésor
1	Affaires des anciens combattants

La Commission a également accordé un congé à deux employés du ministère de la Défense nationale désirant se faire présenter comme candidats aux élections provinciales de Colombie-Britannique.

La Commission a approuvé un nouveau règlement pour les fonctionnaires dont la demande de congé sans traitement allait être refusée aux termes de l'article 32 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. En effet ces employés peuvent, s'ils le demandent, être entendus des Commissaires et exposer personnellement les raisons pour lesquelles, selon eux, leurs requêtes ne devraient pas être refusées.

NOTA: Il n'y a pas de femmes aux 26 autres niveaux équivalant aux postes de la Catégorie de la direction.

TOTAL				
Gestion des systèmes d'information	5	43	1	44
Service d'enseignement	7	1	1	2
Economiste	4	146	10	156
Economiste	5	65	1	66
Gestion de finances	7	62	1	63
Service extérieur	4	58	1	59
Services d'information	5	39	2	41
Médecins fonctionnaires	5	22	2	24
Gestion du personnel	7	45	2	47
Administration des programmes	7	242	8	250
TOTAL				
723				
29				
752				

Distribution par sexe Aux niveaux supérieurs de gestion Équivalent aux postes de la Catégorie de la direction

Groupe	Niveau	Hommes	Femmes	Total
--------	--------	--------	--------	-------



publique.

L'Office de la promotion de la femme se livre à divers travaux de recherche en vue d'augmenter le volume d'informations disponibles sur la situation de la femme à la Fonction publique.

Conseil du Trésor. On cherche à créer à la Commission un service d'information et d'orientation; à titre d'essai, pour aider tout d'abord les fonctionnaires de la région de la Capitale nationale mais en vue égale-ment de fournir un service similaire aux employés fédéraux d'autres régions.

En collaboration avec le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, on élabore des cours sur les aptitudes des hommes et des femmes, le rôle de la femme dans le monde du travail et les influences socio-culturelles jouant sur le régime de travail de la femme. Pour inciter à un changement d'attitude, au moins l'un de ces sujets sera porté au programme des cours de gestion dirigés par le Bureau.

Présentations audio-visuelles, brochures, stands mobiles, séminaires et "Interaction", cette circulaire d'information publiée par l'Office de la promotion de la femme, sont autant d'éléments d'un programme éducatif de changement d'attitude.

Un service de consultation professionnel spécialisé a été mis sur pied à la Commission pour conseiller les fonctionnaires, particulièrement les femmes, sur les possibilités d'emploi et les différentes carrières offertes par la Fonction publique.

Cet agent d'approvisionnement à bord de l'Alexander Henry est la seule femme-officier de navire à la Fonction publique. De plus en plus de femmes occupent des postes autrefois réservés essentiellement aux hommes. En 1972, pour la première fois, des femmes ont été nommées agents agricoles, et on embaucha une femme peintre.



Directive du Cabinet

La directive du Cabinet, en avril 1972, qui demandait à tous les sous-chefs de "prendre des mesures pour promouvoir l'affectation et l'avancement de plus de femmes aux postes intermédiaires et supérieurs", donna un coup de fouet remarquable à la campagne pour la promotion de la femme.

Cette directive incita notre Office de la promotion de la femme à créer un comité interministériel de la promotion de la femme au sein de la Fonction publique pour coordonner son action, échanger des informations et mesurer les progrès. Le comité est présidé par des agents supérieurs de la Commission et du Conseil du Trésor. À la fin de l'année, 28 ministères y étaient représentés.

Recherche et information

L'Office de la promotion de la femme effectue des recherches pour élargir la base de données et apprécier l'évolution des structures d'emploi des femmes fonctionnaires. Cette année connut la publication d'une étude sur la Catégorie du soutien administratif et d'une étude comparative sur un échantillon d'hommes et de femmes du groupe "Administration des programmes". À la fin de l'année, deux autres études étaient en cours, l'une sur la Catégorie de l'administration et du service extérieur et l'autre sur la Catégorie scientifique et professionnelle.

La question des garderies d'enfants a été abordée en consultation avec la Division de la main-d'œuvre du

sous forme de programmes de formation tels que les Cours et affectations de perfectionnement, qui leur permettent de se présenter à ces postes.

On a constitué pour les femmes deux répertoires spéciaux, l'un pour celles qui seraient admissibles au CAP et l'autre pour celles qui pourraient accéder aux postes de la Catégorie de la direction.

Un progrès en 1972, la nomination de deux femmes à la Catégorie de la direction. Elles sont maintenant trois dans cette catégorie qui compte plus de 700 postes.

La Commission a remarqué que 36 postes de gestion supérieure étaient équivalents aux postes de la Catégorie de la direction. Les femmes sont représentées dans 10 de ces groupes; 29 sur 752 postes, soit 3,9%, ont des titulaires femmes. Les 26 autres groupes d'occupations, qui comptent 684 postes, n'ont pas de femmes à ces niveaux. (Voir tableau page 30)

Toutefois, 257 des postes immédiatement inférieurs à grands niveaux sont occupés par des femmes. De plus, grandes possibilités de formation, de perfectionnement et de promotion devraient donc aboutir à une représentation féminine accrue aux niveaux supérieurs de la Fonction publique dans les années qui viennent.

Il y avait 10 femmes parmi les 94 participants au programme CAP 1972. Sur un total de plus de 350 diplômés CAP jusqu'à 1972, on ne compte toutefois que sept femmes. Cinq femmes étaient parmi les 30 personnes présentées au cours CAP suivant, début 1973.

Promotion de la femme

La campagne de promotion de la femme a suscité de nombreux programmes dans l'ensemble de la Fonction publique fédérale. Il s'agit parfois de mesures à court terme visant des modifications immédiates, et parfois de l'objectif à long terme, une représentation féminine plus proportionnelle dans la Fonction publique, à tous les niveaux de gestion.

Publicité

Depuis juin 1972, la mention "concours ouvert également aux hommes et aux femmes" figure immédiatement sous le logo de toutes les annonces et affiches de concours publiées par la Commission. Ceci, en vue d'encourager les femmes à se présenter à tous les postes pour lesquels elles se sentent qualifiées, et de rappeler constamment aux responsables de la dotation en personnel et aux directeurs organisationnels que les femmes ont à la Fonction publique les mêmes possibilités d'emploi que les hommes.

Mesures spéciales

Deux programmes de formation ont été lancés en 1972 à l'intention du personnel supérieur de soutien administratif (secrétaires de direction et personnel de bureau). Ces programmes sont parrainés par l'Office de la promotion de la femme et dirigés par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel. Le cours de deux semaines, "Auto-perfectionnement et nouvelles perspectives pour les secrétaires", porte sur le rôle de ces dernières comme membres de l'équipe de gestion. Le programme de "Formation spéciale d'agents" qui dure trois semaines doit aider les secrétaires et employées de bureau des niveaux supérieurs à se rapprocher des postes du niveau agent. À la fin de ce cours, les diplômées font un stage de perfectionnement de six à 12 mois pour se préparer aux concours visant à recruter des agents.

En 1972, chacun de ces programmes donna lieu à six cours avec une moyenne de 33 participants par cours. Le programme interne des stagiaires en administration est une troisième voie par laquelle les secrétaires et autres employées de bureau peuvent arriver aux postes d'agents. En 1971, 34 de ces stagiaires, dont cinq femmes, furent nommés à de tels postes. En 1972, six des 26 personnes sélectionnées étaient des femmes.

Postes supérieurs

Les hommes et les femmes étant extrêmement mal répartis aux niveaux intermédiaires et supérieurs de la Fonction publique, on déploie de grands efforts pour que la candidature de femmes qualifiées soit véritablement prise en considération pour les postes de direction, et pour assurer aux autres un perfectionnement,

Direction CAP des relations de consultant à client. Le programme s'est déroulé normalement cette année. Sur les 97 participants aux cours, 92 étaient fonctionnaires, dont 10 femmes. Cinq venaient du secteur privé ou d'autres gouvernements. Vingt-cinq ont été affectés, après leur cours, dans leurs ministères d'origine, 49 sont allés dans d'autres ministères et cinq dans le secteur privé. (Voir tableau)

Dans le cadre du CAP un cours intensif et astreignant (12 semaines en résidence) met l'accent sur l'apprentissage individuel et collectif. La direction en a été confiée au B.P.F.P.



Cours et affectations de perfectionnement – Statistiques

Cours		Participants		Présenté par		Cours seulement		Population effectuée*		Abandons		
Hommes	Femmes	Total	Fonction publique fédérale	Secteur privé et autres gouvernements	Fonction publique fédérale	Secteur privé	Organisme d'origine	Autres ministères et organismes	Secteur privé et autres gouvernements	Secteur public	Retournés au secteur privé	Nommés à un niveau de direction supérieure à la Fonction publique

Janv.-avr. 1972 Bilingues
Avr.-juin 1972
Sept.-déc. 1972

TOTAL 1972

1968-1971 inclusivement

* affectations non arrêtées pour les participants au cours Sept.-Déc. 1972.

Cours et affectations de perfectionnement

Pour la Commission, les cours et affectations de perfectionnement sont toujours prioritaires.

Par ce programme, elle offre aux fonctionnaires cadres intermédiaires qui lui semblent prometteurs la possibilité de suivre un cours de perfectionnement intensif et de recevoir toute une série d'affectations destinées à leur faire acquérir les connaissances et compétences requises par les postes de haute direction.

Un examen approfondi des quatre premières années de CAP a été entrepris à la fin de 1971. Une société-conseil fut engagée par le Conseil du Trésor et la Commission pour effectuer une étude préliminaire afin de déterminer si des changements ou améliorations s'avéraient nécessaires. Par la suite, une équipe mixte de consultants et de fonctionnaires s'est chargée de faire des recommandations précises pour renforcer le programme. Le rapport fut présenté en octobre et les changements proposés ont reçu l'approbation générale.

Une des principales recommandations est que les ministères aient plus souvent recours au CAP pour satisfaire aux besoins de perfectionnement de leurs cadres. Les ministères savaient combien le perfectionnement des cadres est nécessaire et précieux, mais ils pensaient qu'ils risquaient de perdre ce de jeunes cadres pleins de talent en leur offrant ce programme central. Les modifications apportées au système d'affectations permettront aux ministères d'utiliser davantage CAP pour former les cadres de direction dont ils auront plus tard besoin.

En même temps, CAP reste le meilleur moyen d'acquérir de l'expérience dans divers ministères, et ainsi de se préparer aux nominations nécessitant une expérience variée.

Il est également recommandé de changer le processus de sélection CAP. Ainsi, les candidats présentés par le ministère devront se soumettre à un "centre d'appréciation" avant que soient faites les sélections finales. Le centre utilisera diverses techniques de recherche pour tester et apprécier les aptitudes et capacités en gestion.

Des améliorations sont d'autre part apparues nécessaires dans la façon de traiter les affectations des participants CAP, ainsi que dans les dispositions relatives à la rémunération et à la classification et enfin, dans le cours de gestion CAP.

Pour renforcer l'organisation et la gestion du programme, toutes les activités CAP sont coordonnées par un seul directeur, relevant du Président de la Commission. L'organisation du programme dépendra toujours du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, le Bureau entretenant avec la



Chaque heure de cours des programmes du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel représente de nombreuses heures de préparation.

Evaluation et recherche

Le Bureau évalue continuellement ses programmes pour s'assurer de leur qualité et de leur bien-fondé. Ce fut le cas en 1972 pour 20% des cours existants et pour les nouveaux cours de dotation en personnel et de prévention des accidents. Des spécialistes — études et développement révisent le contenu et les méthodes de cours en fonction des résultats de ces évaluations.

Le Bureau se tient constamment au fait de l'actualité en matière d'enseignement aux adultes, particulièrement en ce qui concerne les nouvelles techniques d'enseignement et d'apprentissage et les moyens utilisés par d'autres établissements pour répondre aux besoins de leur public.

Consultation

Sachant que les besoins de ses clients ne peuvent être satisfaits par des cours centraux seulement, le Bureau a formé un groupe consultatif officiel de six spécialistes supérieurs, qui à eux tous possèdent des compétences et une expérience très diversifiées.

Ce groupe offre à divers ministères son aide et ses conseils en matière de formation. Au cours de l'année, 20 programmes spéciaux ont ainsi été mis sur pied, qu'il s'agisse de brefs ateliers ou de cours de quatre et six semaines.

Administration

Depuis deux ans, le Bureau doit faire ses frais. Les résultats obtenus sont satisfaisants. Grâce à ce système en effet, les agents de formation des ministères savent toujours exactement ce que représente financièrement un programme de formation.

Nouveaux programmes

Les ministères et organismes ayant signalé certains besoins, on mit sur pied quantité de nouveaux programmes de formation et de perfectionnement. Certains par exemple s'adressent aux secrétaires de direction, au personnel de soutien, aux agents de dotation en personnel et aux agents de prévention des accidents.

Outre l'avantage de rapprocher les cours du client, la décentralisation offre au Bureau la possibilité d'avoir recours, pour ses divers programmes à des spécialistes locaux, appartenant aux autres administrations, aux établissements scolaires et au secteur privé.

national est-il passé de 2 à 30.

le nombre de cours offerts hors de la Capitale dans l'Ouest et dans les provinces maritimes. Ainsi, liaison, respectivement pour les cours se déroulant ci effectuent un travail d'administration et de agents fonctionnels à Edmonton et à Halifax. Ceux-lère son programme régional et normé ses premiers pays pour y prendre part. En 1972, le Bureau a accé-

Au cours de l'année, le personnel du Bureau a étudié la possibilité de créer de nouveaux programmes pour répondre à d'autres besoins ressentis dans la Fonction publique. A la demande de certains groupes d'occupation par exemple, des programmes de formation et de perfectionnement sont créés tout spécialement pour les agents d'information, les agents d'appel, les planificateurs de la main-d'œuvre, les directeurs de recherche et les chefs de services spécialisés.



Le cours de deux jours sur les "Concepts d'informatique pour cadres dirigeants" apprend aux chefs de services comment tirer, dans l'exercice de leurs fonctions quotidiennes, le plus grand profit des progrès réalisés en informatique.



Au cours de l'année, le Bureau a inauguré deux cours de formation et de perfectionnement à l'intention des secrétaires et employés de bureau de niveau supérieur. Ce programme doit les aider à passer de leur catégorie actuelle à des postes d'agents.

Formation et perfectionnement du personnel à la Fonction publique

En 1972, la participation aux cours offerts par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel a doublé. Le fait que 5,660 fonctionnaires aient suivi des cours, contre 2,826 en 1971, montre combien s'est accrue la demande dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels et gestionnels au sein de la Fonction publique. Presque 18% des participants étaient des femmes.

Le Bureau organise des cours pour divers ministères à la fois et donne priorité aux cours demandés de façon générale par tout le gouvernement. Les cours sont décidés en fonction des besoins de formation et de perfectionnement prévus par les ministères.

Ces cours peuvent porter sur le perfectionnement en gestion, les sciences de la gestion, l'analyse de la gestion, la gestion du personnel, le traitement électronique de l'information et sur certains autres domaines d'activités.

Environ 10% du budget total de formation et de perfectionnement à la Fonction publique sont consacrés à des cours donnés par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel de la Commission.

Des progrès marqués ont été accomplis en vue d'atteindre l'objectif du Bureau de décentraliser ses activités et de dispenser des cours de formation et de perfectionnement dans les deux langues officielles.

Au cours de 1972, 9,2% des cours ont été donnés en français et 1,2% dans les deux langues. A la fin de l'année, 30% des cours étaient disponibles en français. Cet accroissement sensible dans le nombre de cours français a pu s'accomplir en recrutant des spécialistes de l'enseignement bilingue.

Autrefois, la plupart des cours du Bureau se déroulaient dans la région de la Capitale nationale. Les em-

Cours dispensés en 1972

DOMAINE DU COURS	NOMBRE DE COURS	DURÉE MOYENNE DES COURS
Gestion CAP	3	12 semaines
Perfectionnement en gestion	57	3 semaines
Formation permanente	22	1 semaine
Sciences de la gestion	42	1 semaine
Analyse de la gestion	38	2 semaines
Gestion du personnel	47	2 semaines
Traitement électronique de l'information	40	1 semaine
TOTAL	249	

Tableau III

Cours de français et d'anglais

Nombre d'élèves par cours, degré d'enseignement et sexe à la fin de l'année scolaire 1971-72

Cours de français	SEXE	1	2	3	4	Diplômés	TOTAL
masc.		2,692	1,711	775	56	535	5,769
fém.		733	326	170	15	120	1,364
Total		3,425	2,037	945	71	655	7,133
Cours d'anglais							
masc.		37	241	214	84	184	760
fém.		16	123	104	44	71	358
Total		53	364	318	128	255	1,118
Total d'hommes							
		2,729	1,952	989	140	719	6,529
Total de femmes							
		749	449	274	59	191	1,722
Total général		3,478	2,401	1,263	199	910	8,251

Tableau IV

Cours de français

Nombre d'élèves par région, degré d'enseignement et sexe à la fin de l'année scolaire 1971-72

RÉGION	Sexe	1	2	3	4	Diplômés	TOTAL
Région de la Capitale	masc.	2,219	1,480	641	20	429	4,789
	fém.	669	291	141	8	96	1,205
Total		2,888	1,771	782	28	525	5,994
Autres régions							
	masc.	473	231	134	36	106	980
	fém.	64	35	29	7	24	159
Total		537	266	163	43	130	1,139
Total général		3,425	2,037	945	71	655	7,133

Tableau V

Cours d'anglais

Nombre d'élèves par région, degré d'enseignement et sexe à la fin de l'année scolaire 1971-72

RÉGION	SEXE	1	2	3	4	Diplômés	TOTAL
Région de la Capitale nationale	fém.	5	47	197	73	124	477
	masc.	9	80	277	111	166	693
Total		14	125	474	184	290	1,118
Autres régions							
	masc.	32	163	17	11	60	283
	fém.	7	76	24	6	29	142
Total		39	239	41	17	89	425
Total général		53	364	318	128	255	1,118

situer dans leur milieu de travail. Ce programme permet à environ 4,000 fonctionnaires de s'exercer régulièrement à la conversation avec un moniteur de langues.

NOTA: Ces tableaux ne comprennent pas le personnel militaire qui suit des cours de langues en vertu de l'accord de septembre entre la Défense nationale et la C.F.P.

Tableau I

Participants aux cours de langues
Par langue et par province d'emploi
Année scolaire 1971-72

Province	Élèves de français	Élèves d'anglais	Total d'élèves	Total		
				Terre-Neuve	Ile du Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse
				7	6	57
				—	—	—
				7	6	57
				76	364	76
				1	564	1
				928	396	928
				11	385	11
				185	185	185
				43	43	43
				83	83	83
				36	36	36
				—	—	—
				6	6	6
				6,427	5,885	5,885
				542	542	542
				8,251	7,133	7,133
				1,118	8,251	8,251
				910	255	910

Évolution des cours

À la fin de l'année scolaire 1971-72, le cours supérieur de français ou quatrième niveau fut modifié afin d'être utilisé comme instrument de formation à l'emploi. Ainsi, lorsque leur travail nécessite l'utilisation de la langue qu'ils sont en train d'apprendre, les fonctionnaires se réfèrent à leurs cours.

"La Parure" est un cours complémentaire au programme normal et ne vise qu'à développer les compétences auditives. Préparé au cours de l'année par les professeurs du Bureau des langues, il sensibilise les élèves au langage familial et populaire.

Dans les salles de classe, c'est toujours "Dialogue dienne-français", fut créé par le Bureau des langues et inauguré en 1971.

Le programme de maintien des connaissances, mis sur pied à la fin de 1971 et conservé en 1972, doit aider les élèves à utiliser leurs nouvelles connaissances en langue entre les diverses sessions de cours, et à les

Élèves et diplômés des cours de langues
Par langue et catégorie d'emploi
Année scolaire 1971-72

Catégorie d'occupation	Programme de français	Programme d'anglais	Total	Diplômés dans l'année		
				Programme de français	Programme d'anglais	Total
Haute direction	146	—	146	27	—	27
Scientifique et professionnelle	1,154	237	1,391	126	58	184
Administration et Service extérieur	2,439	284	2,723	244	68	312
Technique	535	74	609	40	14	54
Soutien administratif	810	294	1,104	16	56	72
Exploitation	24	28	52	—	4	4
Autres	2,025	201	2,226	202	55	257
Total	7,133	1,118	8,251	655	255	910

- Réunir les spécialistes et les enseignants afin que les premiers puissent modifier les méthodes pédagogiques-

Cet institut fut créé pour :

vanter accueillir environ 200 élèves.
enseigne le français et l'anglais dans des locaux pour de plusieurs services dont une école de langues où l'on L'institut de langues est né du regroupement tactique

Institut de langues

sances correspondant à ces cours.
les progrès des élèves, on élaborera des tests de connaissances de l'air, il fut terminé en novembre. Pour évaluer en mai et, pour les recrues de l'armée de terre et l'arm-ton. En ce qui concerne la marine, le cours était prêt technique utilisé dans leurs programmes de formation des armées de terre, de mer et d'air, le vocabulaire pour enseigner aux nouvelles recrues francophones taires. Par exemple, des cours spéciaux ont été conçus créer d'autres pour répondre aux besoins des mil- Outre réviser les programmes existants, il lui a fallu en

Services d'orientation

- Assurer une formation permanente aux professeurs de langues.
 - Expérimenter de nouveaux programmes qui exigent une coopération plus étroite entre les spécialistes et les enseignants;
 - Assurer une formation permanente aux professeurs de langues.
- La Division des services d'orientation analyse les problèmes de chaque élève et recommande au besoin des programmes spéciaux. En 1972, on a fait subir 6,874 tests de classement. Sept cent douze cas particuliers ont fait l'objet d'une analyse et d'une attention spéciale. On prépare actuellement divers cours pour répondre aux besoins de ces élèves.

Beaucoup des problèmes posés à la Division des services d'orientation concernent les élèves qui prennent plus facilement par d'autres méthodes que



Ce dessinateur du Bureau des langues travaille à des croquis qui seront présentés en diapositives à l'un des cours de langues de la Commission.

La Commission offre des cours de langues aux fonctionnaires de tous les ministères et organismes fédéraux. En 1972, elle s'est surtout attachée à élaborer des programmes pour certaines personnes à qui les cours ordinaires ne conviennent pas.

En vertu d'un accord entre le ministère de la Défense nationale et la Commission, cette dernière est maintenant chargée de l'enseignement des langues officielles au personnel militaire de Saint-Jean (Québec) et des bases militaires de tout le pays.

Inscriptions et locaux

En août 1972, on comptait 8,521 civils inscrits aux cours de langues contre 6,563 en 1971 à la même date. Le nombre de salles de classe est passé de 181 à 197. Quatre-vingt-six pour cent des élèves étudiaient le français et 14% l'anglais.

Sur le plan régional, on note l'ouverture, en août, d'une école de langues (quatre classes) à Halifax. La Commission a également des écoles de langues à Québec, Montréal, la région de la Capitale nationale et Winnipeg. De même, en vertu de certains contrats, les fonctionnaires fédéraux de Moncton, Toronto, Banff, Vancouver et Edmonton peuvent suivre des cours de langues.

Des cours spéciaux ont également eu lieu à Saskatoon, Pinawa (Man.) et Downsview (Ont.). Grâce au ministère de la Défense nationale, le Bureau a pu offrir des cours de langues aux fonctionnaires de Chalk River. Un accord avec le gouvernement du Nouveau-Brunswick permit d'en avoir aussi à Fredericton.

À Vancouver, pour la première fois, on a offert des cours d'anglais aux familles francophones participant au programme bicultural. Toronto et Québec sont toujours les principaux centres de ce programme qui permet aux participants d'accroître leurs connaissances linguistiques en baignant dans le milieu culturel correspondant.

Pour les chiffres, se reporter aux tableaux I, II, III, IV et V.

Accord avec le ministère de la Défense nationale

En vertu d'un accord avec le ministère de la Défense nationale, la Commission assume maintenant la responsabilité des cours de langues pour le personnel militaire. Il lui a fallu pour cela recruter et former des professeurs, assurer l'enseignement, et créer les programmes et tests nécessaires.

Bien que le transfert des responsabilités n'ait eu officiellement lieu que le 1^{er} septembre, la Commission a entrepris certaines activités dès janvier 1972.

L'apprentissage des langues se poursuit pendant l'heure du déjeuner alors que les élèves lisent le journal dans le salon de l'école. Cette école de langues fut ouverte à Halifax en août 1972, portant à six le nombre de villes dans lesquelles la Commission dirige des écoles de langues.



		1971						1972	
Nominations par type de sélection:	Nombre de nominations appelables	Nombre de nominations suivies d'appels	Nombre de nominations suivies d'appels	Pourcentage de nominations suivies d'appels	Nombre d'appels	Nombre de nominations appelables	Nombre de nominations suivies d'appels	Pourcentage de nominations suivies d'appels	Nombre d'appels
Concours restreint	6,343	805	12.7	1,455	8,618	987	11.5	1,736	
Examen du répertoire et appréciation	2,972	154	5.2	233	4,394	265	6.0	627	
Sans concours	4,526	137	3.0	296	3,575	63	1.8	104	
Total	13,841	1,096	7.9	1,984	16,587	1,315	7.9	2,467	

Appels de sélections avant nominations

Si un appel est accueilli, la nomination prévue ne peut avoir lieu sans que soit repris tout le processus de sélection, notamment le droit d'appel. Dans le cas d'un appel portant sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation soumise par un sous-chef, la Commission ne peut procéder au renvoi ou à la rétrogradation si l'appel est reçu.

Décision des comités d'appel

quasi-judiciaires qui prononcent des décisions obligeant les sous-chefs et la Commission.

Dans certaines circonstances, la décision du comité d'appel peut être contestée conformément à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. En 1972, sur les 11 décisions dont fut saisie la Cour fédérale d'appel, quatre ont été annulées.

Données

Au début de 1972, les données d'appel furent automatisées et l'on y a ajouté des statistiques montrant la répartition des appels par groupe et niveau d'occupation ainsi que par objet. (Voir annexes I-P et I-Q)



Des agents d'appels se réunissent pour discuter d'une cause récemment entendue par un comité d'appel.

Les appels

L'Article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique confère aux fonctionnaires le droit d'en appeler des sélections faites au sein de la Fonction publique soit par concours restreint (réservé aux fonctionnaires) soit sans concours. L'article 31 confère à l'employé le droit d'en appeler de la décision d'un sous-chef de recommander à la Commission de le renvoyer ou de le rétrograder pour incapacité ou incapacité dans l'exercice des fonctions de son poste. En 1972, on a compté 2,518 appels dont 2,467 portaient sur des promotions. L'année précédente, la Direction des appels avait entendu 1,984 appels de ce type. En 1971 et 1972, 7.9% des sélections appelables en vue de nominations ont donné lieu à des appels.

Quatorze des 46 appels portant sur des renvois et trois des cinq appels portant sur des rétrogradations pour incapacité ou incapacité ont été accueillis. Les problèmes dont sont saisis les comités d'appel portent sur des questions très variées et notamment sur l'interprétation des diverses dispositions de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique ou sur la régularité des procédés adoptés par les jurys d'appréciation. Toutefois, dans la majorité des cas, il s'agit soit des méthodes utilisées par les jurys d'appréciation dans l'évaluation des "connaissances" et "capacités" des candidats, soit des questions posées aux candidats à l'occasion des tests oraux (Voir annexe 1-P).

Comités d'appels

Lorsqu'en vertu de l'un des deux articles de la Loi, quelque un fait appel, la Commission doit former un comité pour mener une enquête sur l'objet de l'appel. L'appelant et le sous-chef ont la possibilité de se faire entendre du comité d'appel, soit personnellement soit par l'intermédiaire de leur représentant.

Ces comités d'appel sont constitués pour entendre des causes précises et pour s'assurer qu'il n'y a pas eu d'injustice, qu'ont bien été respectés les principes d'impartialité et de loyauté ainsi que les dispositions pertinentes de la Loi et du Règlement.

Administrativement parlant, la Direction des appels relève de la Commission mais elle est totalement autonome en ce sens que ses décisions ne peuvent être revues par la Commission.

Des agents d'appels sont affectés à plein temps à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Regina et Vancouver. Ils se déplacent dans toute la région qui leur est confiée pour entendre les appels.

Les comités d'appel sont des corps indépendants et

Le gouvernement garantit aux ministères les fonds et années-hommes nécessaires à la formation linguistique des fonctionnaires unilingues nommés à des postes bilingues et au remplacement de ces personnes pendant leur cours.

Pour cette question de langues, la Commission fixe des normes de sélection et des tests de connaissance. A la fin de l'année, 48,031 personnes avaient été testées par la Commission.

En 1972, les activités continuèrent dans le domaine de l'élaboration des tests de langues. Un travail de recherche global a entraîné la création d'un nouveau test pour essayer d'améliorer la façon d'assortir les exigences linguistiques des postes aux connaissances du titulaire.

D'après un calendrier établi en 1969, la nation canadienne devrait disposer d'ici 1975 d'une Fonction publique effectivement bilingue dans la région de la capitale nationale et les autres régions bilingues.

Les objectifs provisoires de 1972 ont été atteints dans la Catégorie scientifique et professionnelle, la Catégorie technique et la Catégorie de l'exploitation. En ce qui concerne celle de l'Administration et du Service extérieur et celle du Soutien administratif, les pourcentages d'emplois bilingues dans les districts bilingues sont un peu inférieurs aux objectifs. Seule la Catégorie de la direction reste bien en deçà du chiffre prévu. (Voir tableau VI)

Grâce à un comité d'évaluation on peut maintenant réexaminer les connaissances linguistiques. Ceci, lorsque la Commission, ou l'intéressé, a des raisons de croire que la note obtenue à l'examen de connaissances

Tableau VI
Pourcentage d'emplois bilingues
Dans les districts bilingues*

Catégorie	Pourcentage en 1971	Objectif 1971	Pourcentage en 1972	Objectif 1972	Objectif 1975
Direction	31.5	40	35.8	45	60
Administration et Service extérieur	31.6	30	32.2	35	50
Scientifique et professionnelle	20.3	10	23.3	11	15
Technique	20.2	10	21.0	11	15
Soutien administratif	25.7	25	26.3	27	35
Exploitation	11.1	10	12.3	11	15

* En attendant une définition officielle des districts bilingues, la Commission applique ce terme aux districts définis dans le Manuel de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique.

employée avec succès par un ministre dans le processus de remplacement de son personnel de gestion et va maintenant être mise au point pour les Cours et affectations de perfectionnement. (Pour plus de détails, voir CAP page 26)

Services et normes de sélection

Les normes de sélection servent à déterminer les titres et qualités nécessaires pour occuper les différents postes. Cette année, une nouvelle approche des normes de sélection fut entreprise en collaboration avec le Conseil du Trésor. Il s'agit de combiner les normes de sélection et celles de classification, les dernières déterminant le niveau et par là l'échelle de traitement de chaque poste. Le groupe "Service d'information" a servi de prototype dans la recherche de présentation. Parallèlement, on mit au point certaines méthodes pour apprécier les titres et qualités essentiels au personnel de cette catégorie.

La Commission fournit aux ministères des indications quant à l'utilisation des tests et des normes de sélection, de même qu'elle les aide et les guide lorsqu'ils doivent organiser des examens dans le cadre de certains concours.

Application des programmes de bilinguisme

La Commission, conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, continue de déterminer le niveau de connaissance des langues nécessaires pour certains postes de la Fonction publique, et d'évaluer les capacités linguistiques des candidats à ces postes. Les statistiques relatives aux exigences linguistiques des postes de la Fonction publique auxquels on a fait des nominations en 1972, indiquent, par rapport aux chiffres de 1971, une légère diminution dans les portions de postes exigeant une connaissance des deux langues officielles (9,1% — 7,6%) et de ceux pour lesquels une connaissance de l'anglais est essentielle (79,2% — 75,6%). Le nombre de postes pour lesquels une connaissance du français est essentielle s'est accru de 2,7% par rapport à 1971.

La partie deux des annexes donne des détails sur les exigences linguistiques des postes. La Commission admet maintenant que des candidats unilingues participent aux concours pour postes bilingues à condition qu'ils se déclarent disposés à suivre des cours de langues à plein temps à partir du jour de leur nomination conditionnelle jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences des postes. Cela peut signifier jusqu'à douze mois de cours. Ces dispositions sont conformes à la politique du gouvernement quant à la désignation des postes bilingues. Notre nouvelle approche s'explique par la déclaration de principe du 14 décembre 1972.

tation en personnel. Depuis plusieurs années, la Commission a autorisé certains ministères et organismes à faire divers types de nominations dans de nombreux groupes d'occupations.

En 1972, trois études se sont penchées sur les modifications à apporter à la délégation. Ces recommandations figuraient au Rapport annuel 1971. D'importants rapports de principes ont été rédigés à la suite de ces études. Des consultations de grande envergure ont eu lieu entre les ministères et les agents négociateurs. On y aborda les sujets suivants:

- Nouvelle approche de la délégation;
- Principe de définition de la "zone de concours";
- Nouveau système de vérification, par la Commission, de la dotation en personnel effectuée par délégation de pouvoirs.

La Commission a déjà entrepris de réviser le système de vérification. Elle a accru le nombre de vérificateurs et perfectionné les méthodes d'échantillonnage. Ceci pour se tenir mieux informée des activités de dotation en personnel dans les domaines où elle a délégué ses pouvoirs de nomination.

On est en train d'élaborer un système pour évaluer l'efficacité, la rentabilité de la dotation en personnel, qu'elle soit effectuée par la Commission ou en vertu d'une délégation de pouvoirs.

Un certain nombre d'enquêtes spéciales furent lancées par la Commission pendant l'année pour répondre à des plaintes, fondées ou non, à propos de pratiques impropres de dotation en personnel.

Centre d'interprétation — dotation

Le Centre d'interprétation — dotation fut créé en décembre 1972 conformément aux recommandations de l'Équipe de révision de la délégation.

Ce centre doit fournir des interprétations uniformes, cohérentes et exactes de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, du Manuel de dotation en personnel, des Bulletins de la Commission de la Fonction publique et des autres directives de la Commission relatives à la dotation en personnel.

Services de recherche et de gestion du personnel

La Commission effectue des recherches et fournit des services spécialisés dans certains domaines de la gestion du personnel.

Un service de recherche et de consultation a été créé pour faire face au besoin croissant de technique d'évaluation du rendement professionnel futur des employés. La technique du "Centre d'appréciation" fut



Monsieur Lloyd B. Leeming, qui est entré au ministère fédéral de l'Industrie et du Commerce, dans le cadre du Programme de permutation des cadres, est responsable de la diffusion des livres canadiens à l'étranger.

En 1972, on recruta au total 26 étrangers. Il s'agissait d'économistes, de vétérinaires, d'agents commerciaux spécialisés, de vérificateurs et de conservateurs.

Programme de recrutement d'autochtones

Ce programme fut mis sur pied en 1971 pour stimuler à la Fonction publique le recrutement et le perfectionnement professionnel des Indiens, Esquimaux, Métis et Indiens non inscrits. Les agents responsables du programme travaillaient en étroite collaboration avec d'autres ministères et organismes ainsi qu'avec des organisations nationales et provinciales d'autochtones.

cours intensif de 11 mois organisé par la Commission dans les domaines suivants: mathématiques, statistiques, économétrie, analyse de modèles et de systèmes, et entraînement à l'application des techniques analytiques aux problèmes concrets de l'administration. Le but général du cours est d'accroître l'efficacité de l'analyse économique et de l'évaluation de la politique au sein de la Fonction publique, ainsi que la productivité des analystes effectuant déjà ce genre de travaux.

Programme de formation d'agents de dotation en personnel

L'équipe de révision de la délégation des pouvoirs de dotation en personnel a conclu qu'un programme de formation d'agents de dotation en personnel s'imposait. Celui-ci fut mis sur pied et lancé en 1972, et 562 agents de dotation en personnel, dont 96 de la Commission et 446 des divers ministères, prirent part à ce cours pendant l'année.

Recrutement hors du Canada

Aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, on doit accorder la préférence aux citoyens canadiens pour tous les emplois du gouvernement et ce n'est que s'il s'avère pratiquement impossible de trouver des candidats canadiens possédant les titres et qualités appropriés que la Commission recrute des citoyens d'autres pays.

- Des représentants des différents programmes se sont rendus dans les universités, collèges communautaires, CEGEP et instituts techniques pour essayer de susciter chez les étudiants autochtones un intérêt pour les carrières de fonctionnaires.
- Quatre autochtones diplômés d'université faisaient partie des 158 stagiaires en administration recrutés pendant l'année.
- Dans le cadre d'un programme mixte, Commission

Recrutement dans les collèges communautaires et les CEGEP *

Pius de 2,000 diplômés de collèges communautaires et de CEGEP ont fait une demande d'emploi à la Fonction publique et 344 furent retenus. Les détails de ce recrutement figurent au tableau IV.

Programme coopératif des universités

La Fonction publique a participé à des programmes coopératifs d'universités et collèges communautaires grâce auxquels les étudiants peuvent faire alterner des périodes de quatre mois de travail avec des périodes similaires de cours. Pendant l'année, 378 étudiants des universités de Sherbrooke, Waterloo, Memorial et de la Saskatchewan (campus de Regina) ont fait au moins une session à la Fonction publique. En 1972, quatre nouveaux programmes coopératifs ont été créés et les premières recrues seront en fonction en 1973.

Emplois d'été

Depuis plusieurs années, la Commission destine un programme spécial d'emplois d'été "axés sur la carrière" à ceux qui poursuivent leurs études à l'université ou dans d'autres établissements secondaires supérieurs. L'objet essentiel de ce programme est d'offrir aux étudiants des postes qui se rapportent à leurs

* Collèges d'enseignement général et professionnel.

Tableau V - A

Emplois d'été axés sur la carrière pour les étudiants - 1972

Groupe		Femmes	Hommes	Anglophones ¹	Francophones ²	TOTAL
Sciences sociales et Administration		678	1,341	1,402	617	2,019
Sciences bio-physiques		407	1,222	1,341	288	1,629
Sciences appliquées		46	812	641	217	858
TOTAL		1,131	3,376	3,384	1,122	4,506

Tableau V - B

Etudiants d'universités

ANGLOPHONES ¹	3,162	HOMMES	3,097
FRANCOPHONES ²	1,020	FEMMES	1,085
TOTAL	4,182		

Tableau V - C

Etudiants de collèges *

ANGLOPHONES ¹	222	HOMMES	278
FRANCOPHONES ²	102	FEMMES	46
TOTAL	324		

1. Candidats s'étant déclarés d'expression anglaise
2. Candidats s'étant déclarés d'expression française
* Le tableau V - C se rapporte aux étudiants des collèges communautaires et des CEGEP.

Nouveautés et programmes spécialisés

Programme "Permutation de cadres"

"Permutation de cadres" permet à huit hauts fonctionnaires d'être affectés dans l'industrie ou les gouvernements provinciaux, tandis que neuf cadres de direction du secteur privé et des universités travaillent dans les ministères fédéraux. Ce programme en août 1971. Il suscite de meilleures communications entre le gouvernement fédéral et les organismes perfectionnement unifiés et à tous les secteurs concernés les services de cadres de direction ayant des compétences spécialisées difficiles à trouver.

Cours d'analyse quantitative

Au cours de l'année, 30 fonctionnaires s'inscriront à un programme de formation en analyse quantitative. Sélectionnés, les participants suivent à plein temps un

francophones, 20,8%. Pour le service extérieur, on comptait 24% de femmes et 24% de francophones. À la suite d'une sélection rigoureuse, 158 candidats sortant d'universités ou d'autres secteurs extérieurs à la Fonction publique furent nommés stagiaires en administration. Parmi eux, 41 femmes et 53 francophones. Les fonctionnaires qui satisfirent aux mêmes normes de sélection peuvent être nommés stagiaires en administration "internes". Ce fut le cas pour 26 personnes.

Des équipes formées de représentants des ministères des Affaires extérieures, de l'Industrie et du Commerce, et de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ont interviewé 510 diplômés en vue de postes d'agents du

Vérification, comptabilité et gestion des entreprises

Un autre programme de recrutement a permis d'engager de brillants diplômés d'universités et de collèges communautaires qui recevront une formation leur permettant d'accéder par la suite à des postes de vérificateurs au sein du gouvernement. Par ailleurs, des diplômés de collèges communautaires en gestion des entreprises se sont vu offrir des stages à des postes administratifs. En 1972, on a ainsi recruté 183 diplômés en vérification, comptabilité ou gestion des entreprises.

Recrutement dans les collèges communautaires et les CEGEP

GROUPE					
1972	1971	1970	1969	1968	

SCIENCES DE LA GESTION

1,008	90	196	159	69	—
121	—	—	—	—	—
75	66	158	112	40	—
46	24	38	47	29	—
33	—	—	—	—	—
88	—	—	—	—	—

SCIENCES APPLIQUÉES

743	—	—	—	—	—
143	134	119	137	99	—
114	81	93	106	79	—
29	53	26	31	20	—
3	—	—	—	—	—
140	—	—	—	—	—

SCIENCES BIO-PHYSIQUES

270	—	—	—	—	—
80	—	—	—	—	—
63	84	112	54	44	—
17	46	61	42	38	—
29	38	51	12	6	—
51	—	—	—	—	—

TOTAL

2,021	—	—	—	—	—
344	308	427	350	212	—
252	193	312	260	157	—
92	115	115	90	55	—
65	—	—	—	—	—
279	—	—	—	—	—

Nota: On ne dispose pas de chiffres pour les candidatures reçues avant 1972.

1. Candidats s'étant déclarés d'expression anglaise

2. Candidats s'étant déclarés d'expression française

Tableau III

Recrutement dans les universités

GROUPES	1968	1969	1970	1971	1972
---------	------	------	------	------	------

STAGIAIRES EN ADMINISTRATION,
SERVICE EXTÉRIEUR ET COMPATIBILITÉ

Nombre de demandes d'emplois retenues	5,994	5,759	2,415	3,879	7,405
Anglophones ¹	155	140	78	175	212
Francophones ²	61	62	37	58	108
Femmes	—	—	—	51	61
Hommes	—	—	—	182	259

SCIENCES APPLIQUÉES

Nombre de demandes d'emplois retenues	567	744	760	750	1,528
Anglophones ¹	79	62	58	76	88
Francophones ²	16	23	7	22	29
Femmes	—	—	—	1	2
Hommes	—	—	—	75	86

SCIENCES BIO-PHYSIQUES

Nombre de demandes d'emplois retenues	1,385	1,440	1,292	1,009	1,182
Anglophones ¹	139	147	145	176	201
Francophones ²	123	116	110	143	153
Femmes	16	31	35	33	48
Hommes	—	—	—	161	172

GESTION DES SYSTÈMES D'INFORMATIQUE

Nombre de demandes d'emplois retenues	—	—	169	350	558
Anglophones ¹	—	—	22	46	52
Francophones ²	—	—	35	11	43
Femmes	—	—	—	11	9
Hommes	—	—	—	35	41

SCIENCES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Nombre de demandes d'emplois retenues	792	776	536	443	1,694
Anglophones ¹	97	51	41	58	190
Francophones ²	14	17	8	16	47
Femmes	—	—	—	5	41
Hommes	—	—	—	53	149

TOTAL	8,738	8,719	5,172	6,431	12,367
Nombre de nominations ¹	531	462	384	847*	851
Anglophones ¹	424	329	294	449	610
Francophones ²	107	133	90	398*	241
Femmes	—	—	—	128*	144
Hommes	—	—	—	719*	707

1. Candidats s'étant déclarés d'expression anglaise
2. Candidats s'étant déclarés d'expression française

* Les totaux de 1971 font état de la nomination de 258 francophones (213 hommes et 45 femmes) dans le cadre du Programme spécial de recrutement de francophones.

** Les totaux de 1972 font état de 411 demandes d'emploi et de 62 nominations en comptabilité.

En 1972, le nombre total de demandes d'emploi présentées à la Commission par les finissants d'universités a doublé par rapport à l'année précédente. Au total, 12,367. (Voir tableau III)

La Commission a des agents régionaux de liaison avec les maisons d'enseignement qui sont en contact régulier avec les établissements postsecondaires de tout le pays et ont réussi à susciter plus d'intérêt pour les emplois à la Fonction publique. Les futurs diplômés sont mis au courant des besoins de la Fonction publique en main-d'oeuvre grâce à des brochures, des films, des présentations de diapositives, et des séances d'information dirigées par le personnel de la Commission. Il est en effet très important aux yeux de la Commission d'entretenir ces contacts avec les divers établissements scolaires.

Outre le programme régulier de recrutement universitaire, le groupe "Programme de Bien-être" a lancé des

Tableau II
Nominations dans la Catégorie de la direction (SX)

Niveau et capacité linguistique		1968	% du total	1969	% du total	1970	% du total	1971	% du total	1972	% du total
---------------------------------	--	------	------------	------	------------	------	------------	------	------------	------	------------

SX 4 - Total des nominations		8	6	1	1	3	2	4	2	4	1
Bilingues:		4	3	0	0	1	1	1	1	3	1
Anglophones ¹		3	2	0	0	0	0	1	1	1	0
Francophones ²		1	1	1	0	1	1	0	0	2	1
SX 3 - Total des nominations		16	12	18	14	28	17	24	14	31	11
Bilingues:		8	6	8	6	16	10	8	5	15	5
Anglophones ¹		4	3	5	4	7	4	3	2	7	2
Francophones ²		4	3	3	3	9	6	5	3	8	3
SX 2 - Total des nominations		43	33	41	31	49	30	51	29	75	26
Bilingues:		13	10	13	10	9	5	20	11	31	11
Anglophones ¹		6	5	10	8	5	3	10	6	14	5
Francophones ²		7	5	3	2	4	2	10	6	17	6
SX 1 - Total des nominations		65	49	71	54	83	51	96	55	175	62
Bilingues:		20	15	20	15	21	13	30	17	67	24
Anglophones ¹		8	6	10	8	8	6	12	7	35	12
Francophones ²		12	9	10	10	11	7	18	10	32	11
Total des nominations		132	100	131	100	163	100	175	100	285	100
Bilingues:		45	34	41	31	47	29	59	34	116	41
Anglophones ¹		21	16	25	19	22	13	26	15	57	20
Francophones ²		24	18	16	12	25	15	33	19	59	21

Nota: Les pourcentages ont été arrondis à l'entier le plus proche.
1. Candidats bilingues déclarant préférer travailler en anglais.
2. Candidats bilingues déclarant préférer travailler en français.

Activités de dotation en personnel
Dotation en personnel de direction

Le Programme — personnel de direction enregistré 457 nominations en 1972, dont 285 dans la Catégorie de la direction et 172 aux niveaux supérieurs des autres catégories. Deux des nominations à la Catégorie de la direction concernaient des femmes, de même que quatre des nominations aux niveaux supérieurs des autres catégories.

En 1972, on a noté une forte hausse sur l'année précédente quant au nombre de nominations de personnes bilingues à la Catégorie de la direction. La proportion de ces nominations est passée de 34% en 1971 à 41% en 1972. (Voir tableau II)

La Commission a encore eu des difficultés à attirer des femmes qualifiées et des francophones aux niveaux supérieurs de la Fonction publique. Le programme — personnel de direction a encore accru ses efforts de recrutement dans ces domaines.

Trente huit (13%) des nominations à la Catégorie de la direction concernaient des personnes venues de l'extérieur de la Fonction publique et 247 (87%) des fonctionnaires. Sur les 247 fonctionnaires nommés dans cette catégorie, 193 l'étaient pour la première fois.

Tableau I
Dotation en personnel de direction

Nominations aux niveaux supérieurs des autres catégories	Nominations dans la Catégorie de la direction					1972
	1968	1969	1970	1971	1972	

Personnes venant de l'extérieur de la Fonction publique	19	27	20	32	38	16	Promotions Mouvements interministériels	19	24	25	27	29	28	185	5	120	73	58	91	91	19	24	22	19	21	132	131	164	175	285	172	Total des nominations*
Mutations intraministérielles																																
Promotions intraministérielles																																
Mutations																																
Promotions																																
Mouvements interministériels																																
personnes de l'extérieur	14%	21%	12%	18%	13%	9%																										
Mouvements interministériels	31%	35%	30%	27%	20%	14%																										
Promotions intraministérielles	55%	44%	56%	52%	65%	70%																										
Mutations intraministérielles																																
Total des nominations de																																

Nota: En 1972, deux femmes ont été nommées à la Catégorie de la direction et

quatre aux niveaux supérieurs d'autres catégories.

* Le nombre total des nominations représente toutes les nominations approuvées par la Commission au cours de l'année quelles que soient les dates de ces nominations.

La dotation en personnel

La Commission de la Fonction publique est responsable de la dotation en personnel de plus de 50 ministères et organismes* de la Fonction publique fédérale. À la fin de 1972, ces ministères et organismes employaient plus de 230,000 personnes.

C'est à la Commission qu'appartient la responsabilité du recrutement, de la sélection et des nominations. Sur les 88,484 nominations de cette année, on compte 49,916 promotions ou mutations et 38,568 nominations de nouveaux fonctionnaires.

La dotation en personnel relève des bureaux régionaux de la Commission et de cinq grands programmes. À la fin de 1972, ces programmes ont été réorganisés et réduits à quatre.

Celui du Personnel de direction est chargé de la Catégorie de la direction et des niveaux supérieurs de la Catégorie de l'administration et du service extérieur. Les cadres administratifs sont chargés des autres niveaux de la Catégorie de l'administration et du service extérieure.

Les Cadres des sciences bio-physiques et les Cadres des sciences appliquées ont été regroupés en Cadres des sciences et de la technologie. Ils sont chargés de la dotation en personnel des postes de médecins fonctionnaires, de dentistes, de vétérinaires, de chimistes, de physiciens, de biologistes et de personnes de formation connexe. Le programme est également chargé des ingénieurs, architectes et autres spécialistes techniques des sciences appliquées.

Les Cadres socio-économiques recrutent des spécialistes en droit, économie, statistique, sociologie et service social.

Les bureaux régionaux de la Commission sont chargés des activités de dotation en personnel qu'il est préférable de décentraliser. Ces bureaux sont situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Une succursale a également été ouverte à Québec. Outre leurs fonctions propres de dotation en personnel, les bureaux régionaux assurent une liaison étroite avec les établissements postsecondaires de leurs régions respectives et prêtent conseil et assistance aux ministères et organismes. La Commission organise régulièrement des programmes de recrutement dans tout le pays, et met en route des programmes spéciaux lorsqu'il faut répondre à des besoins de dotation en personnel particuliers.



Le Bureau régional de Vancouver est l'un des sept bureaux régionaux de la Commission. La dotation en personnel est confiée à ces bureaux lorsque la décentralisation apparaît souhaitable.

*Cependant, le terme "ministère" désignera aussi bien les organismes que les ministères.



Ce candidat s'entretient de son expérience professionnelle avec un jury de sélection, composé d'un agent de notation en personnel de la Commission, d'un représentant du ministère intéressé et d'un fonctionnaire d'un autre ministère.

Les cours et affectations de perfectionnement (CAP), dirigés par la Commission, représentent l'un des principaux moyens, pour la Fonction publique, de développer dans ses rangs des talents directoraux. Le programme fut renouvelé en 1972 et il fut décidé d'introduire un nouveau processus de sélection des participants.

Plus que jamais, les ministères se sont servis du programme des primes d'encouragement pour récompenser en 1972 les fonctionnaires s'étant particulièrement distingués. Des primes ont été remises à 931 d'entre eux pour leurs suggestions d'amélioration qui ont permis au gouvernement d'économiser au total près de 2,5 millions de dollars. Les contributions exceptionnelles de 31 autres fonctionnaires furent sanctionnées par des primes au mérite et 4,500 personnes reçurent des boutons de longs services. C'est Robert Gordon Robertson, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, qui reçut en 1972 le Prix pour services insignes, la plus haute récompense décernée par la Fonction publique du Canada.

L'Office de la Promotion de la femme a pour mission d'assurer que la Fonction publique offre aux femmes des possibilités d'emplois égales et que les fonctionnaires femmes aient des chances égales de promotion et de perfectionnement professionnel. En 1972, l'oeuvre de ce service fut capitale dans la mise en route de programmes de formation et de perfectionnement destinés à préparer les secrétaires et employées de bureau de niveau supérieur à être promues à des postes leur offrant de plus grandes possibilités de car-

jugent appropriées.

Fin 1972, le gouvernement confiait à la Commission la responsabilité de faire enquête sur les plaintes invoquant une pratique discriminatoire fondée sur le sexe, la race, le pays d'origine, la couleur ou la religion, dans l'application ou l'exécution de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. C'est dans ce but qu'en décembre la Commission devait créer sa Direction anti-discrimination. Les responsables de cette direction font en effet une enquête chaque fois que cela leur semble s'imposer et selon les modalités qu'ils jugent appropriées.

importantes (Annexe 2-E).

À la lumière des délibérations de juin 1972 du Comité sur les prévisions budgétaires en général,¹ certaines données statistiques supplémentaires ont été ajoutées cette année au rapport annuel. Les statistiques sur les caractéristiques linguistiques de plus de 75,000 fonctionnaires inscrits au Permatri sont particulièrement importantes (Annexe 2-E).

¹ On trouvera le texte intégral de ces délibérations dans les "Émouvements en général", publications de la Chambre des communes, numéros 22 à 33 inclus, (6 au 27 juin).

C'est l'objectif de la Commission de s'assurer que la Fonction publique du Canada soit dotée en personnel conformément au principe du mérite avec impartialité et sans discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion.

Points essentiels

Ses 230,000 employés font du gouvernement fédéral le plus gros employeur du Canada. La Commission de la Fonction publique a une tâche complexe et très étendue, celle de doter en personnel tous les services gouvernementaux du pays.

En 1972, 38,568 nouveaux employés ont été nommés à la Fonction publique, soit un accroissement net de 15,471 personnes dans l'ensemble de la Fonction publique. On compte d'autre part 49,916 promotions ou mutations.

Vingt deux pour cent des nouveaux employés nommés au cours de l'année à la Fonction publique préfèrent travailler en français. Chiffre supérieur de 2.3% à celui de 1971.

Depuis sa création, il y a 55 ans, la Commission n'a cessé de rechercher de nouvelles techniques et d'améliorer les anciennes afin de s'acquitter de ses fonctions plus efficacement.

Aujourd'hui, lorsqu'il se produit des vacances, les ministères et organismes peuvent faire appel au Permatri, répertoiré automatisé du personnel mis au point par la Commission, pour trouver des fonctionnaires susceptibles d'occuper les postes en question. L'utilisation du Permatri a presque doublé en 1972. Selon les besoins, la Commission recrute des candidats à l'extérieur de la Fonction publique. Elle cherche alors à s'assurer les services des Canadiens les plus compétents.

En 1972, on a créé une Division de la planification de la main-d'oeuvre grâce à laquelle on pourra estimer à l'avance les besoins de dotation en personnel de la Fonction publique et préparer la Commission à y faire face. Cette division devra évaluer l'offre et la demande et déterminer l'orientation de l'emploi à la Fonction publique.

Avec le Permatri, qui est une banque de renseignements à jour quant aux ressources humaines de la Fonction publique, et la Division de la planification de la main-d'oeuvre, qui étudie les besoins de dotation en personnel futurs, la Commission est mieux équipée pour attirer les éléments les plus brillants.

Autochtones du pays.

La Commission a accepté que les candidats unilingues soient admissibles aux concours pour des postes bilingues, à condition qu'ils se déclarent disposés à suivre des cours de langues à plein temps à partir de leur nomination conditionnelle et jusqu'à ce qu'ils répondent aux exigences de ces postes. Cela peut signifier jusqu'à douze mois de cours. Ces dispositions sont conformes à la politique du gouvernement quant à la désignation des postes bilingues. Notre nouvelle approche s'explique par la déclaration de principe du 14 décembre 1972.

Conformément à la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, les employés qui se considèrent victimes de pratiques illégales ou impropres de dotation en personnel ont le droit d'interjeter appel. À la Commission, la direction autonome des appels constitue un comité d'appel pour entendre chaque cause. En 1972, on a enregistré 2,518 appels dont 2,467 portaient sur des promotions, 46 sur des renvois et cinq sur des rétrogradations pour incapacité ou incapacité et 33% des appels furent accueillis.

Au cours de l'année scolaire 1971-72, le nombre de fonctionnaires participant à des cours de langues s'est accru de 25.7%, comparativement à l'année précédente. Les provinces et territoires du Canada y étaient tous représentés. En septembre, en vertu d'un accord conclu avec le ministère de la Défense nationale, la Commission est également devenue responsable des cours de langues dispensés au personnel militaire. Ces cours furent modifiés pour répondre aux besoins spéciaux des militaires et d'autres programmes spécialisés ont été élaborés en fonction des problèmes particuliers de tous ceux qui ont entrepris des cours de langues.

En 1972, le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel s'est attaché par priorité à améliorer des cours en français et, avant la fin de l'année, près d'un tiers de ses programmes existaient en français aussi bien qu'en anglais. Le Bureau a également accéléré son programme de décentralisation, organisant 30 cours à l'extérieur de la région de la Capitale nationale, et nommant du personnel à plein temps à Edmonton et à Halifax. Beaucoup de ministères ont fait appel aux services consultatifs du Bureau qui les ont aidés à mettre sur pied et à dispenser des cours à l'intention de leur personnel.

Table des matières

5	Points essentiels
7	Dotation en personnel
17	Appels
19	Cours de langues
23	Formation et perfectionnement du personnel à la Fonction publique
26	Cours et affectations de perfectionnement
28	Promotion de la femme
31	Activités politiques
32	Primes
35	Remerciements
37	Annexes – Première partie
56	Annexes – Deuxième partie

L'honorable J. Hugh Faulkner
Secrétaire d'Etat
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous prier d'avoir l'obligeance de
déposer à la Chambre des communes le rapport de la
Commission de la Fonction publique du Canada pour
1972.

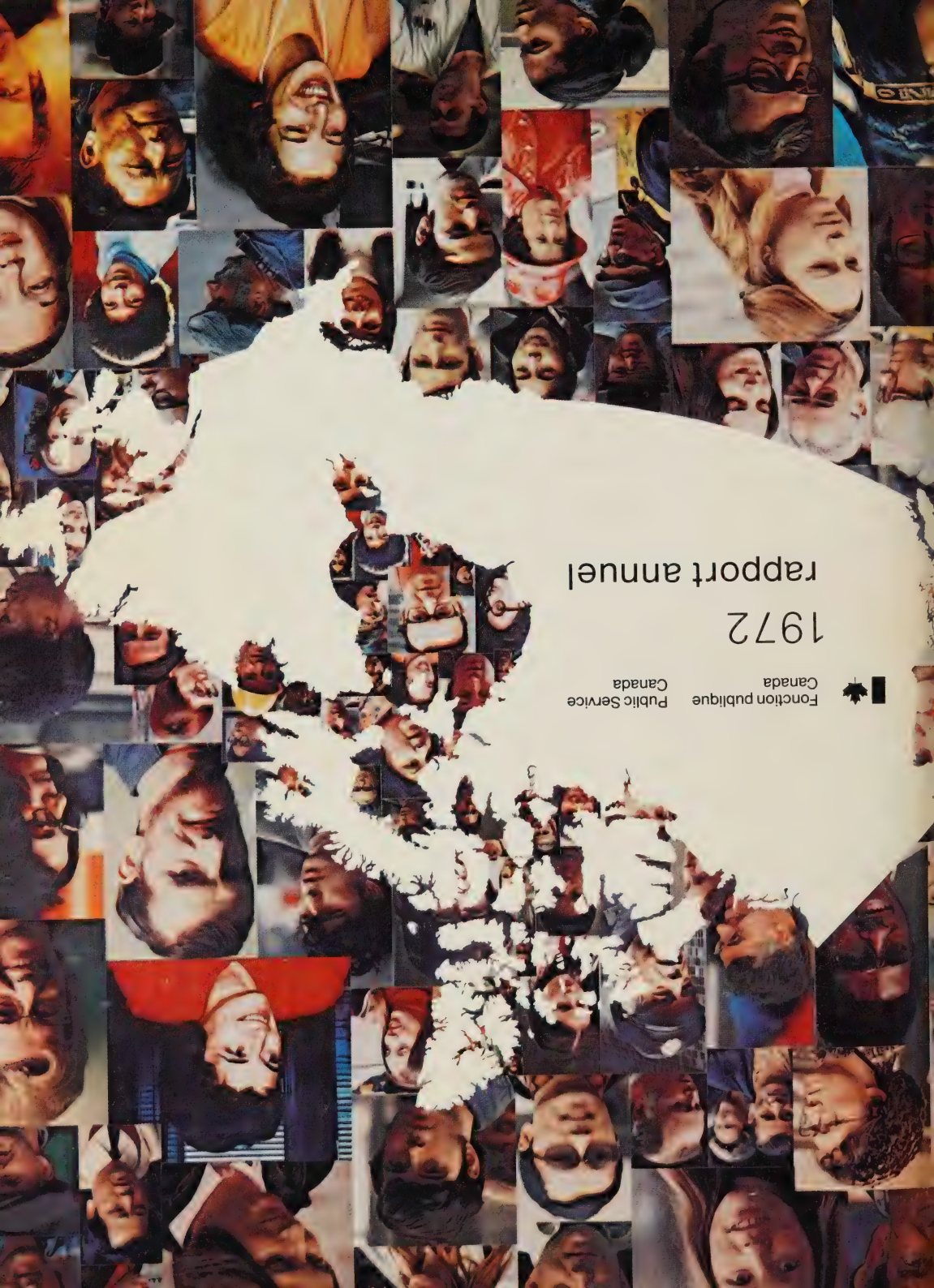
Nous le soumettons au Parlement conformément aux
dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans
la Fonction publique (chapitre 71, Statuts du Canada
1966-67).

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de
ma très haute considération.

Le Président,


(J.J. Carson)

RAPPORT ANNUEL 1972 COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



1972
rapport annuel

Fonction publique
Canada
Public Service
Canada



A1 CS

-A55

Public Service Canada Fonction publique Canada



Annual Report 1973



Annual Report 1973
Public Service Commission of Canada

©
Information Canada
Ottawa, 1974
Cat. No.: SC1-1973
MORTIMER DIVISION
D1103-4-0016



Public Service
Canada

Fonction publique
Canada

*The Honourable J. Hugh Faulkner,
Secretary of State,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.*

Dear Mr. Minister:

*I have the honour to ask you to transmit for tabling
in the House of Commons the report of the Public
Service Commission of Canada for 1973.*

*It is submitted to Parliament in conformity with the
provisions of Section 45 of the Public Service Em-
ployment Act (Chapter 71, Statutes of Canada
1966-67).*

Yours sincerely,

J.J. Carson, Chairman.

Table of Contents

Highlights	5
Staffing	7
Staffing Branch	7
Official Languages	16
Training and Development	17
Staff Development	17
Career Assignment Program	21
Justice and Equity	24
Equal Opportunities for Women	24
Native Employment	27
Appeals	28
Anti-Discrimination	31
Political Activity	32
Incentive Awards	33
Acknowledgements	36
Appendices Part One	37
Appendices Part Two	57

Highlights

The Public Service Commission welcomed adoption of the Official Languages Resolution by Parliament in June, 1973. Implementation of the principles of this resolution helped put an end to any question of discriminatory language requirements and climaxed nine years of Commission efforts in this area.

During the year in review, the Commission established the Office of the Co-ordinator of the Official Languages Program to ensure effective co-ordination of its efforts in implementing the Official Languages Policy adopted by Parliament. The Office worked with the Treasury Board Secretariat identifying the language requirements of positions and approving language levels of bilingual positions. The language knowledge examination which tests bilingual ability in an individual's second official language was revised and this amended test will be put into use in 1974.

From humble beginnings in 1964 — five language teachers and 42 students — the Commission's language training programs have grown steadily.

The Language Bureau and the Bureau of Staff Development and Training were amalgamated during 1973 to form the Staff Development Branch. This was done to make the most effective use of the scarce pedagogical resources available.

A total of 10,274 students were enrolled in language training at the Commission's language schools during 1973. Continuous, full-time courses in English and French, up to one year in duration, were introduced. Unfortunately, entry into the training system of many high-priority students on continuous language training is likely to temporarily interrupt some cyclical students' training programs. Expanded facilities are expected to become available in the fall of 1974, at which time most cyclical students will be able to resume their regular three-week training sessions, three times per year.

During 1973, 7,485 persons attended professional or management courses conducted by the Staff Development Branch. Regional training and development operations were expanded in Halifax and Edmonton and facilities were opened in Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver.

The Staffing Branch continued its special efforts to increase the proportion of French-speaking persons within the Executive Category of the public service, and the proportion of Francophones in these levels

rose from 16.5 per cent at the end of 1972, to 18.3 per cent one year later. Thirty-eight per cent of those who joined the Executive Category from outside the public service during 1973 were French-speaking.

With the public service firmly on the road toward enabling the people of Canada to deal with the government in English or French and permitting public servants to work in the official language of their choice, the Commission turned its attention to ending any inequalities in the treatment accorded women within the public service. By 1973, all recommendations of the Report of the Royal Commission on the Status of Women, which pertained to Commission responsibilities, had been implemented.

The Office of Equal Opportunities for Women intensified its activities at the departmental level during the year in a drive to advance equal opportunities programs throughout the public service. The Office provided departments with guidelines on setting up and operating such programs.

The number of women in senior executive positions tripled during 1973, rising from three to nine — another humble beginning!

With programs underway to bring more qualified women into the public service and to ensure female public servants an equal chance at promotional opportunities, the Commission began to focus on programs for Canada's Indians, Inuit and Métis people. An Office of Native Employment was set up during 1973 to promote public service employment opportunities for natives.

The selection procedures for participants of the Career Assignment Program were changed to ensure a consistently high calibre of participant in this senior management development program. All nominees must pass through an assessment centre where their executive potential is evaluated. A Selection Review Board of rotating deputy heads makes the final selection. A voluntary health and fitness program was added to the course, and participants have recommended that it become a permanent part of the program.

During 1973, 3,019 public servants appealed selections for appointment — a right accorded them under the Public Service Employment Act and approximately one-third of the appeals were allowed. Appeal board decisions became subject to review by the

Federal Court of Appeal in 1971. Twelve of the 15 appeals board decisions taken to the Federal Court during 1973 were upheld.

The Anti-Discrimination Branch investigates complaints of discrimination in public service employment both from employees and from applicants for employment. During its first full year in operation, the Branch dealt with 211 complaints. This Branch handles complaints of discrimination on grounds of sex, race, national origin, colour and religion — the rights guaranteed by the Public Service Employment Act. At the request of the Commission, the Branch also investigates complaints based on age, physical disability, criminal record and marital status. If the investigation shows that a complaint is justified, corrective action is arranged.

The achievements of public servants are formally recognized through the Incentive Awards Program. The number of awards made during 1973 reached an all-time high. More than 1,000 public servants received Suggestion or Merit Awards. Their initiative and resourcefulness saved the government almost 15 million dollars in a single year. Albert Edgar Ritchie, Under-Secretary of State for External Affairs, was the recipient of The Outstanding Achievement Award for 1973, the highest award granted a public servant.

Staffing

STAFFING BRANCH

It is the responsibility of the Public Service Commission to ensure that top calibre employees, ranging from support staff to senior executives, are attracted and appointed to the public service.

The Commission's Staffing Branch is responsible for recruitment, selection and appointment of employees under the Public Service Employment Act. As of December 31, 1973, a total of 222,550 persons were employed on a full-time basis by the more than 60 departments and agencies staffed by the Commission.* As well, 20,416 persons were employed for periods of more than six months on a term or part-time basis.

During 1973, 98,515 appointments were made, 59,536 public servants received promotions and transfers and 38,979 persons were appointed from outside the public service through open competition.

More than 38,000 persons visited the employment information office in the National Capital during the year.

Staffing Activities

Staffing is carried out through five major headquarters staffing programs and the regional offices of the Commission.

Executive Staffing

The Executive Program hires for the Executive Category, and the senior levels of the Administrative and Foreign Service and Scientific and Professional Categories.

The Executive Staffing Program made 844 appointments in 1973, 341 to the Executive Category and 503 to the senior levels of other categories. There were 231 new entrants to the Executive Category, 189 were promoted from within the public service and 42 were recruited from outside.

A trend has developed during the last few years, toward an increasing percentage of senior appointments being made from within the public service. The percentage of promotions from within a department, in particular, has risen significantly. This trend is due to the increased number of positions at these levels which require thorough knowledge of the ever more

*Henceforth, whenever the term "department" is used it refers to departments and agencies.

For a complete listing of these departments and agencies see Appendix 1-H.



A staffing officer, filling a position for an architectural draftsman, consults the computerized inventory of employees to identify potential candidates while the manager with the vacancy looks on.



Staffing officer and manager study the print-outs on those persons identified as being qualified for the opening.

Table I
Appointments to Executive Category*
By Type

	1969	1970	1971	1972	1973
Outside Appointments	27	20	32	38	42
Interdepartmental Changes					
Promotions	24	25	27	29	36
Transfers	22	24	19	28	25
Promotions within a Department	58	91	91	185	231
Departmental Transfers	—	4	6	5	7
Total Appointments*	131	164	175	285	341
Outside Appointments	21%	12%	18%	13%	12%
Movement Between Departments	35%	30%	27%	20%	18%
Promotions within a Department	44%	56%	52%	65%	68%
Departmental Transfers	—	2%	3%	2%	2%
Total Appointments	100%	100%	100%	100%	100%

Note: In 1973, 6 women were appointed to the Executive Category.

*Reflects all appointments approved by the Commission during the year regardless of the effective date of the appointment, and does not include acting appointments.

complex departmental programs, and the effectiveness of the public service in identifying and developing its own human resources to meet these needs.

The Executive Program intensified its efforts to attract qualified French-speaking Canadians to senior positions, and toward the end of the year a senior staffing officer was assigned to the Montreal area. Thirty-eight per cent of those joining the Executive Category from outside the public service during 1973

Table II
Executive Program Appointments to the Senior Levels of Other Categories
By Type — 1973

Appointments to Senior Levels of Other Categories		
	Administrative and Foreign Service	Scientific and Professional
Outside Appointments	27	17
Interdepartmental Changes		
Promotions	30	13
Lateral Transfers	31	4
Promotions within a Department	247	119
Departmental Transfers	9	6
Total Appointments	344	159
Outside Appointments	8%	11%
Movement Between Departments	18%	11%
Promotions within a Department	72%	75%
Departmental Transfers	3%	4%
Total Appointments	100%	100%

Note: Ten women were among the 503 appointees to these categories.

Table III
Francophones in Executive Category

Level	As of December 31, 1972			As of December 31, 1973		
	Total Number in Level	Number of Francophones	% of Total in Level	Total Number in Level	Number of Francophones	% of Total in Level
SX 1	433	68	15.7	514	91	17.7
SX 2	208	32	15.4	245	43	17.5
SX 3	111	23	20.7	125	28	22.4
SX 4	12	3	25.0	11	2	18.2
Total	764	126	16.5	895	164	18.3

were French-speaking, as were 15 per cent of those promoted from within the public service.

The Program also concentrated on bringing more qualified women into the senior levels of the public service. Meetings were held in Toronto and Montreal, with groups of women managers and executives in professional, business and industrial fields, to discuss ways in which this could best be accomplished.

During the year, six women were appointed to the Executive Category and 10 were appointed to the senior levels of other categories. Efforts to increase the proportion of women in middle-management positions continued, in order that in future greater numbers of women will be eligible for consideration for senior level jobs.

The Program continued to co-ordinate foreign assignments of public servants to international agencies and foreign national governments. This was done in co-operation with the Department of External Affairs and the Canadian International Development Agency.

The Executive Program, working closely with the Personnel Policy Branch of Treasury Board, conducted the second annual service-wide manpower planning program for the Executive Category. A service-wide replacement plan was prepared for every position in the Executive Category and was reviewed with the senior management of each department. The Commission is therefore able to forecast future vacancies and staffing requirements with greater accuracy, as well as identify potential executive resources from within the public service.

Executive Interchange: Further improvements were made to the Executive Interchange Program. Meetings were held between the Programs' present participants



One of the candidates discusses his qualifications for the job with a rating board. The board consists of the staffing officer, the manager and a third member with expertise in the area of the job being filled.

and senior officials of the central agencies of the public service. In December, participants met with the Prime Minister to discuss the program, and Executive Interchange was enthusiastically supported by both the government and industrial representatives.

Contact with representatives of business, industry and the academic world was increased, in order to identify candidates to replace participants leaving the Executive Interchange Program in 1974 and to locate more participants and assignments.

Administrative Staffing

The Administrative Program hires personnel for the middle and lower levels of the Administrative and Foreign Service Category. The Program maintains a comprehensive, computerized inventory of more than 4,800 applicants from outside the public service. Appointment of persons to the public service has been streamlined through use of this inventory.

Sciences and Technology Staffing

The Sciences and Technology Program hires a wide variety of professional and technical personnel in the applied, pure and health sciences. In response to the demand for resource engineers made acute by the energy crisis, the Program made a special effort to recruit Canadian resource engineers now working abroad.

In co-operation with the Staff Development Branch, the Program was involved in development of a management course for research scientists. The course is aimed at improving scientists' management skills and thereby broadening their career opportunities, or making them more effective research managers.

Social-Economic Staffing

The Social-Economic Program recruits social workers, sociologists, historical researchers, lawyers, economists and statisticians. The Program is in contact with Canadian law students doing post-graduate studies abroad and with Canadian students on Canada Council grants both in Canada and outside the country, advising them of employment opportunities within the public service. Efforts were stepped-up to resolve the perennial problem of hiring classification officers for penal institutions and social workers for positions with the Department of Indian and Northern Affairs.

Post-Secondary Recruitment

In the past, recruitment of graduates from post-secondary educational institutions was carried out by the separate staffing programs. To provide a co-ordinated and more consistent approach on campuses and more efficient service to government departments, the Post-Secondary Educational Recruitment Program was set up during the summer.

In late September and October, five teams of Commission officers and representatives from departments simultaneously held information sessions on all university campuses across Canada. Publicity material aimed at new graduates was, for the first time, produced in a single format.

The Commission maintains regular contact with educational institutions through liaison officers stationed in the regions. These officers conduct student briefing sessions and interviews. In addition to the recruitment activities, top government scientists and other professionals give seminars on campuses across the country, adding another dimension to the government's image among students and faculty.

University Recruiting

In 1973, the total number of job applications submitted to the Commission by new university graduates was considerably higher than that of the previous year. The Commission received 15,102 applications, from which 961 appointments were made. Two hundred eighty-five French-speaking graduates (29.6%) and 217 females (22.6%) were appointed. (See table IV.)

The qualifying examinations for Administrative Trainee (AT) and Foreign Service Officer positions were written by 8,369 students, up 20 per cent over the previous year. The examination is held in each town and city throughout the country in which there is a university.

The Commission operates the AT Program, which is aimed at developing the management and administrative potential of graduates from a wide variety of disciplines. During the year, 1,965 candidates were interviewed and 243 AT's were appointed from universities. Thirty-five per cent of those appointed were women and 34 per cent were French-speaking.

Public servants who meet the same selection standards as the university graduates are eligible for appointment as AT's through an internal selection process. During the year, 59 such appointments were made.

Interviewing teams, including representatives of the Departments of External Affairs, Industry, Trade and Commerce, and Manpower and Immigration, interviewed 646 graduates for developmental Foreign Service Officer positions within these departments. A total of 129 appointments were made. Fourteen females and 47 French-speaking graduates were among those hired.

In 1973, 95 university graduates were hired for positions in the auditing and accounting area of the Departments of National Revenue, Taxation, and the Auditor General. The appointments included four females and 45 French-speaking graduates. The Department of National Revenue, in co-operation with the Commission, mounted a major campaign to recruit auditors for a special training program.

In other areas of university recruitment, 3,000 applications were received for applied, pure and health sciences positions. Staffing officers interviewed 1,860 people and 213 appointments were made. Fifty-one of these appointees were French-speaking and 24 were female. In efforts to increase the proportion of French-speaking and female employees in the sciences, staffing officers actively encouraged these groups to apply for public service employment.

The number of appointments to positions in the Social-Economic field also increased in 1973. Two areas where there continued to be a shortage of suitably qualified candidates were agricultural economics and mathematical statistics.

Recruitment of social workers, psychologists and criminologists did not meet demand. By the time openings within the public service had been identified, many of these graduates had accepted other job offers. The working environments of public service jobs for these graduates, namely penal institutions and isolated communities, also cause recruiting difficulties.

For details regarding university recruitment, see table IV.

Community College and CEGEP Recruiting*

More than 2,500 community college and CEGEP graduates applied for jobs in the public service and 204 were hired. (See details table V.) The Commission is interested in improving the opportunities for these graduates and is increasing contact with colleges and CEGEP's. On occasion, this involves providing advice on course structuring and content.

University Co-operative Program

The public service took part in university and community college co-operative programs, whereby students on a trimester system alternate four-month work terms with periods of formal study. During 1973, 421 students from the Universities of Sherbrooke, Waterloo, Memorial and Saskatchewan (Regina Campus) spent one or more work periods in

*Collèges d'enseignement général et professionnel.

Table IV
University Recruitment

GROUPS	1969	1970	1971	1972	1973
ADMINISTRATIVE TRAINEE AND FOREIGN AFFAIRS					
Number of Applications Accepted	5,759	2,415	3,879	6,994	8,369
Number of Appointments	202	115	233	258	372
Anglophones ¹	140	78	175	182	243
Francophones ²	62	37	58	76	129
Women	—	—	51	55	100
Men	—	—	182	203	272
AUDITING AND ACCOUNTING*					
Number of Applications Accepted	—	—	—	411	496
Number of Appointments	—	—	—	62	95
Anglophones ¹	—	—	—	30	50
Francophones ²	—	—	—	32	45
Women	—	—	—	6	4
Men	—	—	—	56	91
PURE, HEALTH AND APPLIED SCIENCES***					
Number of Applications Accepted	2,184	2,052	1,759	2,710	3,000
Number of Appointments	209	203	252	289	213
Anglophones ¹	155	161	197	212	162
Francophones ²	54	42	55	77	51
Women	—	—	16	31	24
Men	—	—	236	258	189
COMPUTER SYSTEMS					
Number of Applications Accepted	—	169	350	558	485
Number of Appointments	—	25	46	52	46
Anglophones ¹	—	22	35	43	42
Francophones ²	—	3	11	9	4
Women	—	—	11	11	12
Men	—	—	35	41	34
SOCIAL-ECONOMIC					
Number of Applications Accepted	776	536	443	1,694	2,752
Number of Appointments	51	41	58	190	235
Anglophones ¹	34	33	42	143	179
Francophones ²	17	8	16	47	56
Women	—	—	5	41	77
Men	—	—	53	149	158
TOTAL					
Number of Applications Accepted	8,719	5,172	6,431	12,367	15,102
Number of Appointments	462	384	847	851	961
Anglophones ¹	329	294	449	610	676
Francophones ²	133	90	398**	241	285
Women	—	—	128	144	217
Men	—	—	719	707	744

1. Applicants who claimed to be English-speaking.

2. Applicants who claimed to be French-speaking.

*Details not available prior to 1972.

**Includes the Special Francophone Recruitment Program which resulted in 258 Francophone appointments.

***Includes those groups formerly represented as Applied Sciences and Bio-Physical Sciences.

the public service. Most of these students are studying engineering, computer science, mathematics or business administration.

Summer Employment

For the past several years, the Commission has operated a "career-oriented" summer employment program for university and college students. This program provides students with jobs related to their studies. It also gives them a first-hand view of working within the public service, and attracts many of them to future permanent public service careers.

During 1973, 4,039 students obtained career-oriented jobs. This number included 1,056 women and 982 French-speaking students. University students accounted for 3,682 of the appointees and 357 came from community colleges and CEGEP's. (See table VI.)

As well, 14 public administration "interns" spent one work term in the public service. This was a pilot

project and included graduate students from York, Carleton and Ottawa Universities.

Regional Offices

The regional offices are responsible for those staffing activities which can most effectively be carried out on a decentralized basis, and for regular liaison with universities and colleges in their respective areas. These offices also audit employment competitions and report to the Commission's Audit and Evaluation Division in the National Capital.

An employment opportunities program for Blacks in Nova Scotia was set up in spring, 1973. Officers visited high schools and universities to create an awareness of public service job opportunities among Black students, and contacts were established with community groups in Halifax and rural areas.

Regional offices are located in Halifax, Montreal, the National Capital, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. A sub-office operates in Quebec City, in conjunction with the Montreal office.

Table V
Community College and CEGEP Recruitment

GROUP	1969	1970	1971	1972	1973
MANAGEMENT SCIENCES					
Number of Applications Accepted	—	—	—	1,008	989
Number of Appointments	159	196	90	121	67
Anglophones ¹	112	158	66	75	50
Francophones ²	47	38	24	46	17
Women	—	—	—	33	13
Men	—	—	—	88	54
PURE, HEALTH AND APPLIED SCIENCES*					
Number of Applications Accepted	—	—	—	1,013	1,606
Number of Appointments	191	231	218	223	137
Anglophones ¹	148	154	127	177	109
Francophones ²	43	77	91	46	28
Women	—	—	—	32	14
Men	—	—	—	191	123
TOTAL					
Number of Applications Accepted	—	—	—	2,021	2,595
Number of Appointments	350	427	308	344	204
Anglophones ¹	260	312	193	252	159
Francophones ²	90	115	115	92	45
Women	—	—	—	65	27
Men	—	—	—	279	177

Note: The figures on the number of applications accepted in the years prior to 1972 are not available.

¹ Applicants who claimed to be English-speaking

² Applicants who claimed to be French-speaking

* Includes those groups formerly represented as Applied Sciences and Bio-Physical Sciences.

Data STREAM

Use of Data STREAM, the computerized personnel inventory, continued to increase in 1973. Computer searches to identify potential candidates, primarily for promotional competitions, rose by 25 per cent in 1973, as compared with 1972.

Data STREAM is one of several staffing resources used in identifying candidates for vacancies and, though a very useful facility, it is only one step in the staffing process.

Several applicant inventories — lists of persons seeking employment with the public service — were added to the system, and existing inventories were improved.

Late in 1973, Data STREAM Advisory Services was formed to provide a counselling service to employees and staffing officers using Data STREAM. Recognizing that the system's effectiveness as a staffing and manpower aid is governed by employee information input, the Commission introduced this service to simplify the employees' task and thereby improve the system. Briefings on the make-up and use of Data STREAM have begun and will be conducted across the country.

Manpower Planning

The Manpower Planning Division was set up in 1972 to analyze manpower supply and demand throughout the public service, and identify options to ensure that a proper balance is maintained between the two.

The Manpower Planning Division, working in co-operation with departments and the Treasury Board, conducts three levels of reports and studies: manpower surveys, manpower analyses and manpower plans. Manpower surveys are carried out to obtain basic profile, mobility and supply/demand information and thereby identify existing or potential problems. The manpower problems identified by such a survey are analyzed and a manpower plan is developed utilizing the recommendations of the manpower

analysis study. For example, such a plan may contain a staffing plan for a given occupational group, or it may deal with encouraging post-secondary educational institutions to expand their programs in particular areas.

During the year, manpower surveys were completed for 14 occupational groups: engineers, electronic technicians and technologists, architects, aircraft operators, photographers, home economists, veterinarians, foresters, pharmacists, organization and methods, scientific regulation, economists, mathematicians and lawyers.

Manpower surveys on auditors, computer systems personnel, air traffic controllers, nurses and historical researchers are underway and will be completed early in 1974.

The Manpower Planning Division, along with the Sciences and Technology Recruitment Program, was instrumental in establishing two conservation training programs. These courses will make it possible to fill job openings for conservators from within Canada in future. The Division's recommendations concerning recruitment of auditors improved results in this area. Studies of the Personnel Administration Group led to the establishment of a pool of Administrative Trainees to be trained as personnel specialists. In the Information Services area, following manpower studies of this group, greater emphasis has been placed upon training and career development and in attracting employees with journalism and communications training.

The manpower planning techniques employed by the Division were also improved. Changes were made to the Staffing Requirements Forecasts made each year by departments and a Labour Market Information Centre was set up to provide data on manpower supply sources.

Audit of Staffing

The Commission is responsible for ensuring that staffing is conducted according to the Public Service

Table VI — A

Career-Oriented Summer Employment for Post-Secondary Students — 1973

Group	Female	Male	English ¹	French ²	Total
Social Science & Administration	554	1,047	1,091	510	1,601
Pure, Health and Applied Sciences	502	1,936	1,966	472	2,438
Total	1,056	2,983	3,057	982	4,039



Kurdish can be puzzling. This language has little or no resemblance to any other and is therefore used by the Commission as a tool in assessing individuals' ability to learn a second language. The test is administered before students embark on a Commission-operated language training program.

Employment Act. A sample of the appointments made by departments under delegated staffing authority is therefore audited.

In the past year, the auditing system was further improved and the number of auditors, both in the field and in the National Capital, was increased. Further refinements were made to the methods of sampling, examining and reporting on the staffing

activity of departments exercising delegated staffing authority.

A special audit program involving examination of departmental procedures, both before and after the making of appointments, was introduced to enable the Commission to maintain very close surveillance on the implementation of the new policy for the staffing of bilingual positions.

Preliminary work was begun on development of a system of auditing that would permit on-going examination of the entire staffing process, in addition to the post-facto review of procedures leading to the making of an appointment.

The Commission continued to investigate complaints and allegations of improper staffing practices. Thirty-six special investigations were conducted during 1973.

Table VI — B
University Students

ENGLISH ¹	FRENCH ²	TOTAL
2,792	890	3,682
MALE	FEMALE	
2,698	984	

Table VI — C
College Students*

ENGLISH ¹	FRENCH ²	TOTAL
265	92	357
MALE	FEMALE	
285	72	

- * Applicants who claimed to be English-speaking
- * Applicants who claimed to be French-speaking
- * Includes Community College and CEGEP students.

Delegation and Area of Competition

Development of new policies on delegation of staffing authority and the area of competition for appointments made from within the public service continued in 1973. Implementation of these policies began in the latter part of the year, after lengthy consultations with Treasury Board, departments and bargaining agents.

Departments were required to submit their proposed

policies on area of competition to the Commission, where they were reviewed, revised if necessary, and approved.

Personnel Research Services

Through its Personnel Psychology Centre, the Commission conducts research and evaluates the effectiveness of its own programs. In 1973, the Special Officers Development Program and the Career-Oriented Summer Employment Program were assessed.

Selection Services and Standards

Revised selection standards were developed in combination with classification standards for three groups of the Administrative Support Category, one group of the Administrative and Foreign Service Category and a group of the Scientific and Professional Category. The standards were developed co-operatively by the Commission and Treasury Board.

Selection standards govern the qualifications required in filling a particular position, while classification standards are used to determine the occupational group and level of the position.

Selection standards were revised for 10 groups of the Scientific and Professional Category. This was done in preparation for delegation of staffing authority for these groups. While the standards developed pertain to selection only, they were written with a view to combining them with their appropriate classification standards at a later date.

Departments may consult the Commission regarding application and interpretation of selection standards and procedures, and the use of selection tests. The Commission is constantly checking the validity of these selection tests to make certain they continue to be relevant to job requirements and free from discrimination.

OFFICIAL LANGUAGES

The Official Languages Resolution, adopted by Parliament in June, 1973, instructed the Government and the Public Service Commission to take the necessary steps to implement the new principles of the Official Languages Policy.

In order to better discharge its responsibilities, the Commission created the Office of the Co-ordinator of the Official Languages Program. This Office was established as the focal point on all matters relating to the Commission's responsibilities for official languages policies, procedures and statistical data.

As a result of this new co-ordination function within the Commission, the Language Standards and Test Research and Development Division, and the Language Knowledge Assessment Division, formerly part of Staffing Branch, were transferred to the Office of the Co-ordinator of the Official Languages Program. In addition, a Liaison and Operations Division was established.

Language Standards and Test Research and Development

During 1973, this Division concentrated on finalizing the revised language knowledge examination, which will replace the existing one during 1974. The revised version is a more sophisticated test which should result in more precise matching of language requirements and proficiency. Several field studies were conducted to validate the test. As well, a revised system of language proficiency norms has been developed and will be issued with this test.

Language Knowledge Assessment

Second language proficiency of all public servants who study at a language school is tested by the Language Knowledge Assessment Division.

Administration of the test for those not at language school has been delegated to departments. Test scoring has also been delegated to more than 20 departments, however, the Division trains all departmental test administrators and scorers. The Division handles all non-delegated test scoring and monitors a minimum of 10 per cent of delegated tests.

For informational purposes, computer printouts on the second language status of their employees are regularly issued to departments.

Language Review Committee: A language review committee has been established to review, upon request, cases where a candidate has failed the language knowledge examination. The individual's proficiency in the second language is re-evaluated through a personal interview.

Liaison and Operations

Since June, 1973, the officers of this new unit have worked closely with departments and with Treasury Board in implementing the Official Languages Program, identifying the language requirements of positions and approving the language levels for bilingual positions. The liaison officers have been sources of information on matters of conditional appointments, language training and language knowledge examinations.

Training and Development

STAFF DEVELOPMENT

In 1973, the Language Bureau and the Bureau of Staff Development and Training were amalgamated into a composite training agency — the Staff Development Branch.

Although they operated as separate agencies in the past, the Bureaux had similar functions and common objectives, namely the training and development of personnel in the public service. The Language Bureau was responsible for French and English language training, and the Bureau of Staff Development and Training conducted professional, occupational and managerial courses. Both Bureaux were extensively involved in educational research.

As separate operations, each Bureau had service, planning, research and management functions. The integration of these functions has streamlined the organization and improved co-ordination of related activities, which in turn increased efficiency.

The amalgamated Staff Development Branch is composed of: the Language Bureau, the Bureau of Staff Development and Training, Executive Education Division, Regional Operations, Studies Division, Planning Division and Services Division.

Language Bureau

The Language Bureau provides language training services for employees of all departments through five language programs. To increase efficiency of service these programs will be amalgamated in 1974.

Intensive, continuous French and English-language courses are provided for students with high priority needs. These training programs extend until students reach the level of bilingualism required by their jobs, however the period may not exceed 12 months.

Cyclical courses of a three-week duration, three times per year are also offered in French and English. A student may study for an aggregate of up to 52 weeks in the cyclical program.

An extension program of special courses and teaching support services is offered to help public servants apply their new language skills within their work environment.

Second language training is provided within departments in instances where the staff has specialized training needs.

During the year, 10,274 students were enrolled in language training courses, 1,635 studied English and



Courses in financial management were among the 322 training and development courses offered by the Bureau of Staff Development and Training during 1973.

8,639 were learning French. (Details tables I, II and III.)

The Pedagogical Services unit of the Language Bureau conducts programs to orient students to the culture of the language they are studying. Guidance services for students and training services for teachers are also provided by this unit.

Bureau of Staff Development and Training

There was a continuing high demand for managerial and professional training and development throughout the public service. To meet these demands, the Bureau continued to increase and diversify the centrally-operated courses offered in the National Capital area and in other cities.

There were 7,485 participants in courses operated by the Bureau during 1973, an increase of 24 per cent over the previous year.

Approximately 12 per cent of the total annual budget for training and development within the public service, other than language training, was spent on courses provided by the Bureau of Staff Development and Training.

The number of courses offered in both official languages increased substantially during the year. Fifty-six courses were conducted in French, 263 were

given in English, and three were conducted bilingually. (Details table IV & V.)

Departmental requests for special assistance in training and development increased, and 62 major projects were mounted by the Consultative Service Unit.

Table I
Language Training Participants
By Language and Region of Study
Academic Year 1972-73

Region	French Program	English Program	Total Participants
National Capital	6,555	941	7,496
Montreal	431	479	910
Quebec	248	215	463
Halifax	147	—	147
Winnipeg	191	—	191
Edmonton	34	—	34
Banff	39	—	39
Moncton	85	—	85
Toronto	341	—	341
Departments*	568	—	568
Total	8,639	1,635	10,274

*The Language Bureau provides language training within department in instances where staff have specialized training needs.

Resource help was given to 25 departments. This included workshops and seminars, and design of special programs for individual departments.

Executive Education

The Executive Education Division is responsible for identifying and meeting the educational and developmental needs of current and potential senior executive officers. This involves working with the Treasury Board, the Staffing Branch of the Commission and with departments. The Senior Management Develop-

ment Course and the Career Assignment Program Course (CAP) are the first components of a planned comprehensive program of executive education and development.

The Senior Management Development Course, first offered in 1973, is a six week program for managers immediately below the executive level. The course provides an extensive overview of the policy and management functions within government. It differs from the CAP Course in that it does not include post-course assignments.

Table II

Language Training Participants and Graduates By Language and Job Category Academic Year 1972-73

Occupational Category	Participants			Graduated during the year		
	French Program	English Program	Total	French Program	English Program	Total
Senior Executive (SX)	185	—	185	30	—	30
Scientific and Professional	1,406	306	1,712	204	91	295
Administrative, Foreign Service	3,132	281	3,413	392	91	483
Technical	657	164	821	60	27	87
Administrative Support	1,215	492	1,707	57	96	153
Operational	73	63	136	2	3	5
Other*	1,971	329	2,300	220	52	272
Total	8,639	1,635	10,274	965	360	1,325

*Includes D.N.D. military personnel in regular courses, non-civilian R.C.M.P. personnel, employees of crown corporations, judges, and provincial public servants following these courses as a result of special agreements with the provinces.

Table III

French and English Language Courses Students by Course, Instruction Level and Sex 1972-73 Academic Year

	Sex	Level at End of Year or Upon Graduation					Graduated During 1973
		1	2	3	4	Total	
French Language Course	Male	3,226	1,670	787	1,115	6,798	762
	Female	945	424	202	270	1,841	203
	Total	4,171	2,094	989	1,385	8,639	965
English Language Course	Male	53	390	265	354	1,062	241
	Female	37	200	159	177	573	119
	Total	90	590	424	531	1,635	360
Total Male		3,279	2,060	1,052	1,469	7,860	1,003
Total Female		982	624	361	447	2,414	322
Grand Total		4,261	2,684	1,413	1,916	10,274	1,325



Public servants taking the Commission-designed "Dialogue Canada" French course learn about Quebec and its people via cartoon character "Angus McGregor", a retired sea captain from Vancouver, as he travels through Quebec for the first time.



This class of public servants, studying English at one of the Commission's language schools, uses a map of Canada to stimulate discussion and practise their language skills.

Regional Operations

The Bureau of Staff Development and Training significantly increased its regional services during 1973. Four additional regional offices were opened.

Table IV
Courses Conducted During 1973
By Course Area and Language of Instruction

Course Area	Number of Courses	Language of Instruction		
		English	French	Bilingual
Career Assignment Program	2	1	—	1
Senior Management	1	1	—	—
Management Development	83	61	22	—
Continuing Education	29	27	2	—
Management Sciences	46	42	2	2
Management Analysis	47	43	4	—
Personnel Administration	71	46	25	—
Electronic Data Processing	43	42	1	—
Total	322	263	56	3

The new offices are in Montreal, Toronto, Winnipeg and Vancouver. Regional services have been offered in Edmonton and Halifax since 1972.

The Language Bureau and the Bureau of Staff Development

Table V
Training and Development Courses
Conducted During 1973
By Region

National Capital	253
Vancouver	4
Edmonton	19
Winnipeg	3
Toronto	11
Montreal	18
Halifax	14
Total	322

opment and Training were integrated in the regions as well as in the National Capital. A language centre was opened in Vancouver during 1973. The Commission also operates regional language schools in Halifax, Quebec City, Montreal and Winnipeg. Language teaching for armed services personnel of the Department of National Defence is a major part of regional operations.

Studies

The Directorate of Studies conducts specialized research activities and experiments in the field of continuing education, and designs programs and provides information on modern pedagogy methods for adults. The information on pedagogy methods is available to individuals and organizations.

CAREER ASSIGNMENT PROGRAM

Several changes were made to the Career Assignment Program (CAP) on the basis of the recommendations of a joint consultant — public service study conducted in 1972. Emphasis was placed on ensuring a consistently high calibre of CAP participant and changes to the selection procedures were made accordingly.

Selection

Assessment Centre. An assessment centre was set up to assess the executive potential of all nominees. Each CAP candidate must pass through the centre as part of the overall selection process. The centre was set up after thorough research and testing.

During 1973, 111 CAP nominees, including eight females and two native people, were assessed to determine their senior executive potential. Twenty-three persons chose to be assessed in French and 88 were assessed in English.

Senior public service executives participate in the assessment process, bringing their practical awareness of work situations at senior levels to bear on these

CAP Graduates Appointed to Executive Level within Public Service As of December 1973

	Full Program Participation	Course Only	Total
Senior Executive (SX)	43	20	63
Senior Executive Equivalent	3	12	15
Total	46	32	78

CAP Course and Assignment Statistics, as of December 1973

	Participants			Nominated by		On Assignment			Course Only	
	Male	Female	Total	Federal Public Service	Private and Other Government Sectors	Within Public Service		To the Private and Other Government Sectors	Federal Public Service	Private and Other Government Sectors
						Home Organization	Other Depts. and Agencies			
March — May Course, Bilingual	21	5	26	24	2	11	12	2	1	—
September — November Course	23	3	26	21	5	11	10	2	1	2
1973 Total	44	8	52	45	7	22	22	4	2	2
Total Participation to Date	475	25	500	480	20	107*	146*	7*	97	5

*These figures represent the number of persons (260) on assignment at the end of 1973, rather than the total number of assignments to date.



A group of CAP participants rehearses the presentation they will make before a panel of departmental deputy heads at the conclusion of the 12-week course.



CAP participants enjoyed the physical fitness program which was introduced in 1973 as a voluntary part of the course.

assessments. Thirty-nine executives were trained as assessors during the year.

Selection Review Board: The final step in the selection process consists of a Selection Review Board made up of deputy heads from two departments, the Deputy Secretary, Personnel Policy Branch, Treasury Board, and the Chairman of the Public Service Commission. This board reviews all nomination documents and the assessment centre reports.

This new selection procedure brought an increase in CAP nominations as compared with previous years.

Counselling

The Managerial Assessment and Research Division assists CAP nominees in identifying their personal development goals. A professional counselling psychologist meets with each candidate and discusses the assessors' view of his or her developmental needs and other relevant assessment findings. This is done to give the individual greater insight into and awareness of his or her abilities, and to provide an information base for making career plans.

Following the CAP course, the Assignments Division

counsels the participants with a view to relating their developmental needs to work assignments.

Research

Research continued in areas dealing with the work of a manager. Researchers sought to obtain more reliable data on:

- the nature of managerial work at various levels and in various occupational specialities within the public service;
- whether or not there are discernable career paths taken by successful senior executives; and
- the personal qualities and skill areas related to success in management.

The information gathered at the assessment centre is further analyzed in order that refinements can be made to the process of identifying and selecting senior executives.

Education

There were 52 participants in the two CAP courses conducted in 1973, seven of them from outside the

public service. Eight women and 17 French-speaking persons took part.

Improvements to the educational component of CAP were developed during the year and will be implemented in 1974.

Two CAP participants attended l'École Nationale d'Administration Publique in Quebec City and another followed the British Programme for Administrative Principals in London, England.

In addition to the CAP participants, 11 public servants at mid-career level followed development programs in France, Britain or Quebec City. Three people studied at l'École Nationale d'Administration in Paris, three at l'École Internationale de Bordeaux and three followed the British Programme for Administrative Principals in London. Two public servants attended l'École Nationale d'Administration Publique in Quebec City.

Health and Physical Fitness Program

In 1973, a voluntary health and physical fitness program was introduced as part of the CAP course. The majority of course participants took part. In addition to the daily exercise program, participants were given comprehensive physical fitness tests before and after the course and sessions were held on the causes and prevention of executive stress. Participants recommended that a fitness program become a regular part of future courses.

Assignments

In the assignment phase of the program, which follows the 12-week course, participants continued to undertake work assignments related to their developmental needs. In 1973, there was an increase in the proportion of CAP participants who returned, on assignment, to their sponsoring departments, as recommended in the joint consultant-public service study. The report recommended that, through CAP, greater emphasis be placed on assisting departments to meet their own executive development needs, within the framework of an executive development program for the public service at large.

The program was publicized in six major Canadian cities. Promotion activities were conducted within the public service and in the private sector. Groundwork was laid for new assignment policies to be put into effect in 1974.

At the close of the year, 11 public service CAP participants were on interchange assignments in the

private sector or other levels of government, and seven persons from these sectors were on CAP assignments within the public service. Fourteen CAP participants were promoted to Senior Executive or equivalent positions during the year. (See table for details.)

Justice and Equity

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN

The Office of Equal Opportunities for Women was set up in 1971 to promote equal employment opportunities and wider career prospects for women in the public service.

All the recommendations of the Report of the Royal Commission on the Status of Women, which relate to Public Service Commission functions and responsibilities (recommendations 4, 21, 36, 37, 38, 39, 40 and 41) have been implemented. During 1973, the Commission published an implementation report outlining the special action taken to ensure the continuing application of each recommendation.

Interdepartmental Activities

More than 35 departments and agencies are represented on the Interdepartmental Committee on Equal Opportunities for Women, which was set up in 1972. This committee co-ordinates equal employment opportunities projects and programs throughout the public service and fosters an exchange of relevant information. It meets in full session four times per year, and the work groups meet as required to deal with specific problems. The committee is jointly chaired by senior officers of the Commission and the Treasury Board.

Guidelines for departmental equal opportunities for women programs were prepared by the Office and distributed to deputy heads to assist departments in developing their own programs.

The guidelines deal with:

- the administrative structure of a departmental EOW program;
- an internal information program which outlines the department's objectives and seeks to stimulate employee participation in the program;
- delineation of problem areas requiring special staffing or manpower planning attention; and
- examination of degree of female participation in training and development programs.

In conjunction with Treasury Board, the Office provided departments with data packages, to be used in assessing their progress in providing equal opportunities for women. This information will, in future, be provided on an annual basis, to enable departments to conduct a yearly evaluation of their success in increasing female representation at all levels of management.



Micheline Masson is one of two female engineers who joined the public service during 1973. As well, during the year women were appointed as agricultural officers, land surveyors, veterinarians and correctional investigators.

Preparations began for a conference on the role of women in the public service, to be held in January, 1974. The purpose of this conference is to bring together a cross-section of public servants concerned with opportunities for women, in order to recommend policies and procedures to provide women with the knowledge they need to plan their working lives, and to encourage them to take responsibility for their careers.

Special Education

Special Officers' Development Programs were started in 1972 as an initial step in improving career advancement opportunities for administrative support personnel — the majority of whom are women. Nine courses have been held. After completing the course graduates return to their departments for six to 12 month developmental assignments, aimed at preparing them for competition for officer category positions.

Five courses were offered in 1972, and 69 of the 131 participants, or 53 per cent, (13 males and 56 females) had been promoted to officer positions by the end of 1973.

In some instances, promotion to the officer category takes place more than a year after completing the

development course, as shown by the fact that 70 per cent of those graduating from the first three of the five 1972 courses are now in the officer category.

A three-day course to promote changes in managers' attitudes toward women in the work force was developed in co-operation with Staff Development Branch. The course material will be incorporated into Commission-operated management courses and will also be available to departments for their internal use.

Publications

A brochure entitled "We're Ready — How About You", encouraging high school girls to begin thinking about careers at this point in their lives, was published and distributed to secondary school guidance offices throughout the country.

A fact booklet entitled "The Employment of Women in the Federal Public Service: Mandate for Change", which outlines the background and current activities for the government's program to provide equal opportunities for women in the public service, was prepared and published by the Office. It is being distributed throughout Canada.

A special issue of the Office's newsletter "Interaction" was published in August, focusing on train-



There were two young women among the 53 first-year students who entered the Canadian Coast Guard College in Sydney, Nova Scotia, in September, 1973. This marked the first time women were accepted in the four-year training program.

ing and development policies and opportunities throughout the public service. In addition to the regular distribution list of 25,000, an additional 10,000 copies of this issue were distributed to training and development officers and women in junior and middle management positions in the public service.

At the Top

The Office continued to work closely with the Executive Program of the Staffing Branch to increase the number of women in senior positions. Six women were appointed to the Senior Executive Category in 1973, raising the total to nine. However, with 868 employees in this category, female representation remains minimal.

A similar problem of under-representation exists in the senior management levels equivalent to positions in the Senior Executive Category. (See table for details.)

The Commission recognizes that in order to substantially increase female representation at these levels, greater numbers of women must hold middle-management positions, as it is from these groups that much of the executive talent is drawn. The Office of Equal Opportunities for Women is therefore actively encouraging women to prepare and compete for management positions at all levels.

The target of at least 10 per cent female participation in the Career Assignment Program (CAP), recommended by the Report of the Royal Commission on the Status of Women, was surpassed in 1973. Fifteen per cent of the 52 CAP participants during 1973 were women, while during the years from 1968 to 1972, less than four per cent of all CAP participants were women.

Meetings between women in senior jobs in the private sector and senior officials of the Commission were held in Toronto and Montreal. The purpose was threefold: to inform these women that the public service is an equal opportunity employer; to learn about the concerns, interests and problems of women in the private sector; and to form liaisons which might assist in attracting qualified women to employment within the public service.

Occupational Counselling

The Office of Equal Opportunities for Women worked closely with the Occupational Counselling Service established by the Commission early in the year. This office assists public servants, particularly women, who are looking for advancement or career changes, and also serves as a counselling service to persons who wish to enter the public service.

During the first eight months of operation, 538 clients were counselled. Eighty per cent were female,

59 per cent were from outside the public service and 53 per cent were university educated.

Research

The Office is evaluating the effectiveness of the "Self Development and Career Growth for Secretaries" courses. As well, a project is underway to compare the distribution by sex of the Data STREAM candidate inventories for certain occupational groups with the ratio of men to women academically qualified for jobs in these occupational groups.

In September, 1973, the Office began a one year in-depth study of the child care needs of parents employed in the public service. Recommendations, based upon the findings of this study, will be made to the government.

NATIVE EMPLOYMENT

This Office promotes public service employment opportunities for Indians, Inuit and Métis.

The role of the Office of Native Employment was reviewed during 1973 and the Office was restructured. Specific management objectives were determined and additional staff was hired. An officer was employed as public relations and information advisor and

another was hired to deal with employment of native women.

In September, an orientation seminar was held on the Tyendinaga Indian Reserve to foster participation of the native community in development of programs for native people.

The Office of Native Employment acts as a liaison service for native people in the National Capital, and up to 20 employment referrals are made per month.

A reliable statistical information system is being developed to enable effective assessment of the native employment situation in the public service and to evaluate the progress of programs aimed at increasing native representation.

Program representatives regularly visit students enrolled in universities and colleges, with a view to attracting more natives who graduate at the post-secondary level to compete for employment within the public service. At the officer and executive levels of the public service, natives are seriously under-represented.

According to the 1971 Census, the native population of Canada is 722,300, or 3.3 per cent of the country's population. There are 257,619 Registered Indians, 447,081 Métis and Non-Status Indians, and 17,640 Inuit.

Distribution by Sex within Senior Management Levels Equivalent to Executive Category Positions as of December 1972 and December 1973.

Group	Level	Male		Female		Total	
		1972	1973	1972	1973	1972	1973
Commerce	4	131	154	—	1	131	155
Computer Systems	5	43	46	1	1	44	47
Economist	4	146	184	10	9	156	193
Economist	5	65	71	1	2	66	73
Education Services	7	1	1	1	—	2	1
Financial Administration	7	62	57	1	2	63	59
Foreign Service	4	58	61	1	2	59	63
Information Services	5	39	43	2	2	41	45
Medical Officers	5	22	15	2	1	24	16
Personnel Administration	7	45	55	2	3	47	58
Program Administration	7	242	317	8	10	250	327
Total		854	1,004	29	33	883	1,037

Note: Women are not represented in the remaining 25 levels equivalent to Executive Category positions.

Source: Public Service Commission, Information Management Centre.



Representatives of the Office of Native Employment regularly visit native persons who have recently joined the public service.

A total of 80,562 persons held officer or executive level positions in the public service as of December 31, 1973, and only 178 (0.2%) of them were native people. They were employed in the following Departments:

Indian and Northern Affairs	147
Secretary of State	13
National Health and Welfare	10
Public Service Commission	5
Manpower and Immigration	3
Total	178

Source: Office of Native Employment, Public Service Commission.

Interdepartmental Committee on Native Employment

An interdepartmental committee has been set up to develop programs for promoting the employment of natives in the public service. Eleven departments and agencies, including the Commission, Treasury Board and the Privy Council Office, are represented on the committee.

A sub-committee will undertake specific projects to identify employment needs of native people and will make recommendations to the interdepartmental committee.

APPEALS

The Appeals Branch is responsible for administration of the appeals system in the public service.

Section 21 of the Public Service Employment Act provides for a right of appeal against selections for appointment made from within the public service either by closed competition (restricted to all or part of the public service) or without competition. Section 31 of the Act provides for a right of appeal against a decision of a deputy head to recommend to the Commission that an employee be released or demoted for incompetence or incapacity to perform the duties of his or her position.

Making an Appeal

When an appeal is filed under either of these two sections of the Act, the Commission is required to establish an appeal board to conduct an inquiry into the allegations of the appellant. The function of these appeal boards is to ensure that there has been no unfairness or denial of natural justice and that there has been no violation of any of the pertinent provisions of the Act and Regulations, particularly Section 10 of the Act which requires that all appointments be made in accordance with the merit principle.

Both the appellant and the deputy head are given an opportunity to be heard at the inquiry, personally and/or through their representatives.

The appeal boards, which are composed of appeals officers, act as independent, quasi-judicial bodies rendering decisions which have to be acted upon by deputy heads and the Commission.

If an appeal against an appointment is upheld, the proposed appointment is stopped and no appointment can be made without a new selection process involving a further right of appeal. The Commission cannot release or demote an employee if an appeal against this action is allowed.

Appeals officers are stationed at National Capital headquarters and five other locations throughout the country.

The Appeals Branch is attached to the Commission for administrative reasons, but the appeal boards established to hear specific appeals are autonomous in the sense that their decisions are not subject to review by the Commission. Their decisions are final, subject only to review by the Federal Court of Appeal on the grounds set out in Section 28 of the Federal Court Act.

Appeal to the Federal Court

Since the Federal Court began operation in 1971, 30 applications have been made to have appeal board decisions reviewed and set aside, and only eight have been successful. During 1973, 15 such applications were made and only three appeal board decisions were quashed. In such instance, a second appeal board must be established to conduct a new inquiry.

The issue of whether the Commission could appoint its own officers to serve on appeal boards and render decisions on appeals against appointments made under the Public Service Employment Act was taken before the Federal Court during the year. The Court

upheld the appeal board's decision that the Commission was so empowered and gave the following reasons;

"The Public Service Commission is an independent commission with exclusive discretionary authority to make appointments and to establish and maintain the "merit" system. The actual selections and appointments are not made by or under the immediate supervision of the three members of the Commission. There is such a large number of appointments made that there are bound to be mistakes and any process of investigating to locate such mistakes must also be on such a scale that it cannot be carried on by the three Commissioners personally.

Section 21 contemplates that when an unsuccessful candidate lodges an "appeal" the Commission establishes a "board" to "conduct an inquiry". In order to discharge this duty the Commission has set up an organization consisting of Appeals Officers whose task it is to conduct Section 21 inquiries. There is nothing incompatible between staffing officers and appeals officers both operating under the authority of the Public Service Commission. The appointment function and the appeal function are different stages of the "merit" system. The subject matter of an inquiry under Section 21 is not an issue between the appellant and the Commission, nor a lis in respect of which the Commission has a position or a decision which it must defend. The Commission's sole interest in the matter is to ensure that the "merit" system is working as it ought to work."

Appeals During 1973

Since the Public Service Employment Act came into force in 1967, there has been a steady increase in the number of appeals filed. There were 3,061 appeals

Selections for Appointment Appealed

Appointment by Selection Through	1972				1973			
	No. of Appealable Appointments	No. of Appointments Appealed	Percentage of Appointments Appealed	No. of Appeals	No. of Appealable Appointments	No. of Appointments Appealed	Percentage of Appointments Appealed	No. of Appeals
Closed Competition	8,618	987	11.5	1,736	9,405	1,127	12.0	2,121
Inventory Identification and Appraisal	4,394	265	6.0	627	4,605	324	7.0	752
Without Competition	3,575	63	1.8	104	5,189	77	1.5	146
Total	16,587	1,315	7.9	2,467	19,199	1,528	8.0	3,019

filed during 1973, about 25 per cent more than the year before. The increase is partially due to the growth in the number of appointments. But it also reflects increased understanding of and confidence in these protective measures on the part of public servants.

Appeals against selections for appointment accounted for 3,019 of these appeals. This includes:

- 2,121 appeals against selections made in closed competition under Section 7(1)(a) of the Public Service Employment Regulations;
- 752 appeals against selections made through inventory identification and assessment under Section 7(1)(b)(i) of the Regulations; and
- 146 appeals against selections made for promotion without competition under Section 7(2) of the Regulations.

Appeal boards allowed 32.6 per cent of these appeals, approximately the same percentage as allowed during 1972.

Though appeals against selections for promotion cover all levels of positions except SX 2, SX 3 and SX 4, most of the appeals involve appointments at the lower and middle levels of occupational groups.

A total of 9,405 closed competitions — that is, competitions open only to persons within the public service — were held in 1973, as compared with 8,618

the year before. One or more appeals were filed in 1,127 (12.0%) of these competitions. Of the 4,605 selections made through inventory search and appraisal, 324 (7.0%) were appealed. One and one-half per cent of the 5,189 selections for appointment without competition were appealed. (See table for details.)

During 1973, 39 appeals were filed against release for incompetence and incapacity, six fewer than the year before. Sixteen of the appeals were allowed. Two of the three appeals filed against demotion for incompetence and incapacity were allowed.

Appeal Issues

The issues to be resolved at appeal hearings cover a wide range of matters, including questions of interpretation of various provisions of the Public Service Employment Act and Regulations and questions of fairness of procedures followed by rating boards. In the majority of cases, issues centre around methods used by rating boards to evaluate each candidate's "knowledge" and "abilities". (See Appendix 1-Q.)

In 45 cases, the selection process was challenged on the basis of a language issue which arose during the assessment of candidates' qualifications. Fourteen of the appeals were allowed and 31 were dismissed. In addition, there were three appeals which challenged the prescribed language requirements of "positions", and all three were allowed. In four instances, the

Table I
Complaints Received

Grounds of Alleged Discrimination	From Employees			From Applicants for Employment			Total		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Race, Colour, National Origin	29	9	38	37	6	43	66	15	81
Sex	1	16	17	—	12	12	1	28	29
Religion	3	1	4	1	—	1	4	1	5
Age	2	1	3	13	—	13	15	1	16
Marital Status	—	—	—	—	1	1	—	1	1
Physical Disability	1	—	1	4	—	4	5	—	5
Criminal Record	1	—	1	1	—	1	2	—	2
Other ¹	31	8	39	22	3	25	53	11	64
Undetermined ²	3	1	4	4	—	4	7	1	8
Total	71	36	107	82	22	104	153	58	211

NOTE: Figures include 3 complaints received from employees of the Public Service Commission. Such complaints are not investigated by the Branch but by an investigator from outside the federal public service. The Ontario Human Rights Commission investigated 2 of the complaints, and the third was investigated by Prof. André Tremblay, University of Montreal.

1. Includes complaints that on review were determined not to involve discrimination.
2. Complainants did not respond to requests for additional information.

appellant alleged deviation from the Official Languages Guidelines for the appointment of unilingual persons to bilingual positions. Two of these appeals were allowed and two were dismissed.

ANTI-DISCRIMINATION

The Anti-Discrimination Branch was established late in 1972, after the government assigned the Commission responsibility for investigating complaints of discrimination in public service employment. Resolution of such problems of discrimination is the primary objective of the Branch.

The Branch conducts investigations into complaints of alleged discrimination, and develops and implements plans for corrective action where the investigation leads to judgement that such action is warranted. The procedures followed are comparable to those of provincial human rights investigation agencies.

Collectively, the Branch's investigation officers have experience in staffing, classification, staff relations, human rights and human relations. They are based in the National Capital and travel throughout the country investigating complaints.

The Branch investigates complaints on grounds of sex, race, national origin, colour and religion — the rights guaranteed by the Public Service Employment Act. The Commission has also asked the Branch to investigate complaints concerning age, physical disability, criminal record and marital status. The Branch accepts all complaints made to it and, with the agreement of the complainant, refers those outside its jurisdiction to the appropriate agency.

Upon receipt of a complaint, a branch officer reviews it and a decision is made whether to initiate an investigation.

Where complainant and investigator agree that discrimination was not involved, the problem is frequently resolved by counselling, advice or other forms of assistance.

The two chief reasons for the Branch declining to investigate a complaint are that it is not related to employment in the public service or that the complaint alleges unjust treatment based on grounds other than discrimination.

When the Branch decides to investigate a complaint the deputy head of the department involved is notified. The investigator interviews the complainant and departmental officials concerned. Relevant

documents are obtained and studied and other persons who have knowledge of the events surrounding the complaint may be interviewed. All relevant information is evaluated, and the Branch makes a judgement on the validity of the complaint and how it should be resolved.

While the relationship between the complainant and the Branch is confidential, it is normally necessary to disclose the complainant's name and the nature of the complaint to departmental officials, who are required to maintain confidentiality. The Commission would take a very serious view of any retaliation against or harassment of an employee by a supervisor or other official, resulting from the placing of a complaint or from action by the Anti-Discrimination Branch. This would constitute an abuse of authority in attempting to deny rights accorded by the Public Service Employment Act.

If the investigation shows that a complaint is justified, the Branch director arranges corrective action. Even when investigation does not substantiate the complaint, it is often possible to make arrangements which bring about an improved working environment.

The official policy of the federal public service, to be an "equal employment opportunities employer", is broadly accepted at all senior levels of the service; but its implications are not necessarily understood by every decision maker throughout the complex system. Prejudice against employment of women in some kinds of jobs, and prejudice against employment of members of some racial or religious minorities still persists.

Tables I (Page 30) and II provide details on the complaints dealt with during 1973. In addition, ad hoc advice and assistance were given to many who telephoned or visited the office.

Table II
Disposition of Complaints

Not Accepted for Investigation	74
Under Investigation	31
Withdrawn	15
Settled	40
Rejected	51
Total	211

Political Activity

The Public Service Employment Act prohibits public servants from being members of Parliament, provincial legislatures or territorial councils.

The Commission, under Section 32 of the Act, is, however, empowered to grant leave of absence without pay to public servants wishing to seek nomination or to be a candidate for election to these bodies. Leave is granted if, in the opinion of the Commission, the employee's future usefulness to the public service will not be impaired should the employee, failing to be elected, wish to return to his or her position. Once elected, a public servant immediately ceases to be an employee.

During 1973, four employees applied for and were granted leave of absence without pay to seek nomination as candidates in provincial elections.

NO.	DEPARTMENT OR AGENCY	PROVINCE
1	Agriculture	Quebec
1	National Defence	Manitoba
1	National Parole Board	Saskatchewan
1	Public Service Commission	Quebec

Incentive Awards

The Incentive Awards Program encourages public servants to develop new and better methods of conducting their departments' affairs. These awards give public servants tangible recognition for outstanding achievement, meritorious performance, money-saving suggestions and long service.

The Program is administered by a Board chaired by a Commissioner of the Public Service Commission, with a vice-chairman from Treasury Board plus five or more members from various government departments.

The Incentive Award Board re-examined its operations during 1973, and adopted management consultant recommendations aimed at improving program administration and sustaining the trend of growing departmental participation. Training sessions for departmental personnel were begun and departments were delegated additional authority to grant awards without recourse to the Board.

The Outstanding Achievement Award

The Outstanding Achievement Award for 1973 was awarded to Albert Edgar Ritchie, Under-Secretary of State for External Affairs. Mr. Ritchie is an internationally recognized authority on economic matters, who has had a significant and continuing influence on the development of Canadian commercial and foreign economic policy for over a quarter of a century.

The Outstanding Achievement Award is the highest award conferred in the public service. It consists of a citation signed by the Governor General and the Prime Minister, plus an honorarium of \$5,000.

Each year, 15 to 20 public servants are nominated to receive this award and the selection is made by a committee appointed by the Prime Minister.

The 1973 selection committee was chaired by Betty Kennedy, Public Affairs Editor, CFRB Limited, Toronto. Members included: Kelly H. Gibson, Chairman, Pacific Petroleum Ltd., Calgary; Gordon R. Sharwood, Chairman, Guaranty Trust Company of Canada, Toronto; Mrs. Livia Thür, Vice-Rector, Academic Affairs and Research, Université du Québec, Trois-Rivières; and Sister Catherine Wallace, President, Mount Saint Vincent University, Halifax.

Suggestion Awards

More than two and one-quarter million dollars was saved during 1973 by the 971 suggestions which were rewarded through this program. The suggestions adopted for award during the year included means of



Dalton Cleland of the Ministry of Transport received a \$1,250 Merit Award for his leadership in developing less expensive, longer-lasting brooms for sweepers used in airport runway maintenance. These brooms cost less than half that of those previously used.

increasing efficiency and safety, exercising economy and generally improving the effectiveness of the public service. The average suggestion award was \$160, and award recipients were granted a total of \$155,790 during the year.

The largest Suggestion Award granted during 1973 was \$3,490. It was for an innovation which will save the government almost \$150,000 during the first two years of its implementation.

Suggestion Awards	1972	1973
Awards Granted	877	971
Value of Awards	\$ 124,765.00	\$ 155,790.00
Savings from Implementation	\$2,456,312.00	\$2,368,259.00
Savings per Suggestion	\$ 2,800.00	\$ 2,439.00
Savings per Award Dollar	\$ 19.69	\$ 15.20

Merit Awards

The number of Merit Awards has grown each year since the program was started in 1964 and during 1973, 16 departments nominated employees for Merit Awards. Fifty-eight public servants received awards, which ranged in value from \$250 to \$2,500.

Merit Awards totalled \$69,750, an increase of \$27,750 over the previous year. The average Merit Award was \$1,200.

These awards are granted for performance of duties at an unusually high level over an extended period of time, for completing a major project or assignment in a manner beyond management expectations, or for carrying out duties under abnormal circumstances. Acts of bravery and heroism are also recognized under this program.

For example, Merit Awards were granted for the successful integration of Tibetan refugees into the Canadian way of life; the development of a de-icing agent now used internationally for the prevention of ice formation on airfield runways; and for the action of a student employee whose conduct, after surviving an aircraft crash, sustained the lives of the pilot and passengers until rescued.

Monetary savings, usually associated with the Suggestion Awards, were a significant factor in some Merit Award nominations. Savings of more than 12 million dollars are attributed to the efforts of persons receiving Merit Awards during 1973.

Long Service Awards

The Long Service Award, which consists of a certificate and pin, is presented to those employees who have served the Government of Canada for a minimum of 25 years. The awards are provided by the Incentive Award Board and presented to employees by the departments for which they work.



Albert Edgar Ritchie, Under-Secretary of State for External Affairs, receives The Outstanding Achievement Award for 1973 from Governor General Jules Léger.

The Prime Minister's remarks at the presentation of the Outstanding Achievement Award to Albert Edgar Ritchie, Under-Secretary of State for External Affairs.

Today we are honouring not only a distinguished public servant, Ed Ritchie, but the public service as a whole. For in recognizing the outstanding personal merit of the Under-Secretary of State for External Affairs we are at the same time paying tribute to the fundamental importance and vital role of the public servant to the life of the nation. This is true at all levels of the public service, but particularly so for those public servants upon whom rests the heaviest burden of responsibility and who consistently set such impressive examples of excellence.

Although political life has reinforced my awareness, I have always had a profound respect for what I regard as the true public servant, one for whom the job becomes a vocation. Such a person is the very antithesis of a bureaucrat, for he is not bound by regulations but seeks solutions. He is the focal point where the often conflicting demands of society and public administration meet, are understood and reconciled, to be resolved and expressed in a coherent fashion.

In exercising his administrative responsibilities the public servant is custodian of part of the independence which every citizen yields so that the state may act with the necessary authority for the common good. Unlike the elected Member of Parliament the public servant is not directly answerable to the people. But though his representation may be indirect and incomplete it is not less real, for it flows from the very essence of the social contract. Moreover his duties carry with them a kind of sacred trust in that the public servant, acting in the name of the government and on behalf of the people, is intimately involved with the concerns of others. The fact that the public servant is answerable always to the sovereign will of Parliament and to his government in no way diminishes his responsibility to uphold the traditions of integrity and impartiality of those whom the ancients called the "just".

With its inherent sensitivity to prevailing trends the political authority is oriented towards change, sometimes moderating and containing it, other times understanding and welcoming it, often encouraging it but all the while molding it to ensure the well-founded progress of the state. The administrative authority entrusted to the senior public servant, on

the other hand, is founded in stability. The public servant is the symbol of permanence in the state, the guarantor of the continuity of society which, whatever the winds of change, must be respected and preserved according to the letter and spirit of the law.

Perhaps when we think of the dedicated servant of the state in these terms we are better able to appreciate the qualities and talents that earn him the respect of government and nation alike. Of strong character, he is the complete person, mindful of the importance of the minutest detail. Of keen intellect, he knows and understands the deepest intention of the legislator and the hopes and feelings of the

citizen. Interpreter of the various moods of his country and the world at large, he is the wise and prudent counsel who patiently fashions out of irreconcilable differences, solutions which are at once both just and creative, not to mention a welcome source of inspiration for the political authority.

This to me is the ideal public servant. Eighth recipient of the annual award of the Public Service for Outstanding Achievement, Mr. Ritchie personifies that ideal. Thus it should come as no surprise and I hope I do not test Mr. Ritchie's modesty unduly when I confess that the model for my ideal public servant is his long and splendid career itself.

Acknowledgements

As the interdependence of our organizations continues to grow, so does the list of those which the Public Service Commission wishes to thank for their co-operation and assistance throughout the year. We appreciate the support we received from federal government departments, other levels of government unions and staff associations, business, industry and institutions of higher learning. This atmosphere of co-operation extended across all levels of the organizations.

However, the tremendous growth in activity and achievements during 1973 was only possible through the extended efforts of our staff throughout the country. This is appreciated.



John J. Carson,
Chairman



Irene E. Johnson,
Commissioner



Charles A. Lussier,
Commissioner

Appendices Part One

Appendix 1 - A

Full-Time and Term Employees Under the Public Service Employment Act

1969	1970	1971	1972	1973
199,720	198,701	207,793	223,264	238,494

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act By Category of Employment

	1969	1970	1971	1972	1973
Full-Time	n/a	n/a	197,260	207,769	222,550
Term (more than 6 months)	n/a	n/a	10,533	15,495	15,944
Total	199,720	198,701	207,793	223,264	238,494
Part-Time (more than 6 months)	n/a	n/a	5,922	4,850	4,472
Seasonal	n/a	n/a	2,773	2,642	2,336
Grand Total	n/a	n/a	215,488	230,756	245,302¹

1. Includes approximately 2,000 employees in agencies not previously recorded in the annual report and in new agencies.

Note: Prior to 1971 term employees were included in the totals and cannot be extracted. Data on part-time and seasonal employees are available only since 1971.

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services.

Appointments, Promotions and Separations of Employees Under the Public Service Employment Act

	1969	1970	1971	1972	1973
Appointments to the Public Service	20,733	23,055	27,706	38,568	38,979 ¹
Appointments from within the Public Service	25,609	30,279	38,969	49,916	59,536
Separations	17,512	20,619	23,202	25,302	33,239

1. Does not include the appointment of employees from term less than six months to full-time employment.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 1-B

Appointments by the Public Service Commission and by Departments Under Delegated Authority (Section 6(1), Public Service Employment Act)

Appointments	Appointed By				Total	
	Public Service Commission		Depts. Under Delegated Authority		1972	1973
	1972	1973	1972	1973		
Type 1 — Appointments to the Public Service	7,992	8,650	30,576	30,329	38,568	38,979
Appointments from within the Public Service						
Type 2 — from one occupational group to another	2,978	3,440	5,758	7,364	8,736	10,804
Type 3 — to a higher level within an occupational group	7,110	8,388	21,782	26,151	28,892	34,539
Type 4 — to a lower level within an occupational group	399	326	2,460	2,044	2,859	2,370
Type 5 — between sub-divisions of an occupational group, with no change in level	139	155	197	250	336	405
Type 6 — between departments, with no change in occupational group, sub-division or level	570	616	1,788	1,718	2,358	2,334
Type 7 — to a level below the level of the position, without a change in occupational group, level or department	301	297	1,265	1,075	1,566	1,372
Type 8 — of a term employee for an indeterminate period, without a change in occupational group, level or department	423	578	4,746	7,134	5,169	7,712
Total from within the Public Service	11,920	13,800	37,996	45,736	49,916	59,536
Total Appointments	19,912	22,450	68,572	76,065	88,484	98,515

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 1-C

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Province and Sex as of December 1972 and December 1973

Locations	Male				Female				All Employees			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Newfoundland	3,437	4,202	1.5	1.7	541	662	0.2	0.3	3,978	4,864	1.7	2.0
Prince Edward Island	1,044	1,119	0.4	0.5	157	189	0.1	0.1	1,201	1,308	0.5	0.5
Nova Scotia	11,572	12,427	5.0	5.1	2,896	3,111	1.3	1.3	14,468	15,538	6.3	6.3
New Brunswick	5,533	5,849	2.4	2.4	1,577	1,604	0.7	0.6	7,110	7,453	3.1	3.0
Quebec	29,420	32,711	12.8	13.3	9,714	10,751	4.2	4.4	39,134	43,462	17.0	17.7
Ontario	70,341	72,336	30.5	29.5	36,396	39,412	15.7	16.1	106,737	111,748	46.2	45.6
Manitoba	7,353	7,299	3.2	3.0	3,255	3,348	1.4	1.4	10,608	10,647	4.6	4.3
Saskatchewan	5,067	4,642	2.2	1.9	2,026	1,958	0.9	0.8	7,093	6,600	3.1	2.7
Alberta	9,922	10,313	4.3	4.2	4,332	4,958	1.9	2.0	14,254	15,271	6.2	6.2
British Columbia	16,170	17,326	7.0	7.1	6,302	7,012	2.7	2.9	22,472	24,338	9.7	9.9
Yukon & Northwest Territories	1,459	1,306	0.6	0.5	670	761	0.3	0.3	2,129	2,067	0.9	0.8
Abroad	1,162	1,536	0.5	0.6	410	470	0.2	0.2	1,572	2,006	0.7	0.8
Total	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,238	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services.

Appendix 1-D

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Metropolitan Area and Sex as of December 1972 and December 1973

Metropolitan Area	Male				Female				All Employees			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
St. John's	1,800	1,805	0.8	0.7	344	381	0.1	0.2	2,144	2,186	0.9	0.9
Halifax	8,393	8,553	3.6	3.5	2,348	2,374	1.0	1.0	10,741	10,927	4.7	4.4
St. John, N.B.	988	987	0.4	0.4	284	322	0.1	0.1	1,272	1,309	0.6	0.5
Quebec City	4,232	3,969	1.8	1.6	1,239	1,158	0.5	0.5	5,471	5,127	2.4	2.1
Montreal	16,235	17,524	7.0	7.1	5,773	5,860	2.5	2.4	22,008	23,384	9.5	9.5
Ottawa-Hull	37,680	39,278	16.3	16.0	24,691	26,517	10.7	10.8	62,371	65,795	27.0	26.8
Toronto	13,737	14,049	6.0	5.7	5,029	5,315	2.2	2.2	18,766	19,364	8.1	7.9
Hamilton	1,701	1,764	0.7	0.7	651	711	0.3	0.3	2,352	2,475	1.0	1.0
Niagara-St. Catharines	1,154	1,135	0.5	0.5	389	388	0.2	0.2	1,543	1,523	0.7	0.6
Kitchener-Waterloo*	846	855	0.4	0.3	290	330	0.1	0.1	1,136	1,185	0.5	0.5
London	2,502	2,444	1.1	1.0	1,314	1,324	0.6	0.5	3,816	3,768	1.7	1.5
Windsor	1,041	1,084	0.5	0.4	344	368	0.1	0.1	1,385	1,452	0.6	0.6
Sudbury	326	334	0.1	0.1	212	239	0.1	0.1	538	573	0.2	0.2
Winnipeg	4,979	5,018	2.2	2.0	2,346	2,420	1.0	1.0	7,325	7,438	3.2	3.0
Regina	1,456	1,296	0.6	0.5	608	601	0.3	0.2	2,064	1,897	0.9	0.8
Saskatoon	1,085	1,017	0.5	0.4	396	393	0.2	0.2	1,481	1,410	0.6	0.6
Edmonton	3,647	3,708	1.6	1.5	2,045	2,190	0.9	0.9	5,692	5,898	2.5	2.4
Calgary	2,651	2,638	1.1	1.1	1,173	1,261	0.5	0.5	3,824	3,899	1.7	1.6
Vancouver	7,782	7,792	3.4	3.2	3,602	3,696	1.6	1.5	11,384	11,488	4.9	4.7
Victoria	4,395	4,316	1.9	1.8	1,329	1,298	0.6	0.5	5,724	5,614	2.5	2.3
Total, All Metro Areas	116,630	119,566	50.5	48.7	54,407	57,146	23.6	23.3	171,037	176,712	74.1	72.0
Other Locations	45,850	51,500	19.9	21.0	13,869	17,090	6.0	7.0	59,719	68,590	25.9	28.0
Total, All Locations	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,236	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

Includes Galt

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services.

Appendix 1-E

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Department or Agency and Sex as of December 1972 and December 1973

Department or Agency	Male				Female				All Employees			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Post Office	35,824	37,237	15.5	15.2	7,731	6,277	3.4	2.6	43,555	43,514	18.8	17.7
National Defence	24,766	25,785	10.7	10.5	8,775	8,730	3.8	3.6	33,541	34,515	14.5	14.1
Nat. Revenue (Taxation, Customs & Excise)	12,643	12,951	5.5	5.3	6,315	6,928	2.7	2.8	18,958	19,879	8.2	8.1
Ministry of Transport	14,208	15,651	6.2	6.4	1,786	2,030	0.8	0.8	15,994	17,681	7.0	7.2
Environment	8,583	9,213	3.7	3.8	1,861	2,125	0.8	0.9	10,444	11,338	4.5	4.6
Indian and Northern Affairs	5,342	6,966	2.3	2.8	3,270	4,061	1.4	1.7	8,612	11,027	3.7	4.5
Manpower & Immigration	5,568	5,998	2.4	2.4	4,272	4,977	1.9	2.0	9,840	10,975	4.3	4.5
Unemployment Insurance Commission	5,176	4,156	2.2	1.7	3,882	5,932	1.7	2.4	9,058	10,088	3.9	4.1
Agriculture	7,939	7,348	3.4	3.0	1,873	1,884	0.8	0.8	9,812	9,232	4.2	3.8
Supply & Services	4,809	4,906	2.1	2.0	3,859	4,093	1.7	1.7	8,668	8,999	3.8	3.7
Veterans Affairs	4,908	4,391	2.1	1.8	4,705	4,409	2.0	1.8	9,613	8,800	4.1	3.6
National Health and Welfare	3,216	3,503	1.4	1.4	4,326	4,828	1.9	2.0	7,542	8,331	3.5	3.4
Public Works	6,029	6,487	2.6	2.6	1,228	1,395	0.5	0.6	7,257	7,882	3.1	3.2
Canadian Penitentiary Service	4,783	5,453	2.1	2.2	434	577	0.2	0.2	5,217	6,030	2.3	2.5
Statistics Canada	2,303	2,370	1.0	1.0	2,451	2,516	1.1	1.0	4,754	4,886	2.1	2.0
Energy, Mines & Resources	2,581	2,644	1.1	1.1	650	684	0.3	0.3	3,231	3,328	1.4	1.4
External Affairs	1,661	1,823	0.7	0.7	1,079	1,176	0.5	0.5	2,740	2,999	1.2	1.2
Public Service Commission	1,029	1,231	0.4	0.5	1,128	1,409	0.5	0.6	2,157	2,640	0.9	1.1
Industry, Trade & Commerce	1,428	1,550	0.6	0.6	792	878	0.3	0.4	2,220	2,428	0.9	1.0
R.C.M.P. (Civilian)	476	520	0.2	0.2	1,782	1,891	0.8	0.8	2,258	2,411	1.0	1.0
Secretary of State	884	1,016	0.4	0.4	1,076	1,349	0.5	0.5	1,960	2,365	0.8	1.0
Consumer & Corporate Affairs	1,233	1,264	0.5	0.5	624	728	0.3	0.3	1,857	1,992	0.8	0.8
Communications	1,139	1,186	0.5	0.5	425	490	0.2	0.2	1,564	1,676	0.7	0.7
Regional Economic Expansion	1,323	876	0.6	0.4	465	315	0.2	0.1	1,788	1,191	0.8	0.5
Canadian Grain Commission	n/a	858	n/a	0.3	n/a	137	n/a	0.1	n/a	995	n/a	0.4
Canadian International Devel. Agency	432	481	0.2	0.2	369	397	0.2	0.2	801	878	0.4	0.4
Labour	410	392	0.2	0.2	316	328	0.1	0.1	726	720	0.3	0.3
Justice	432	389	0.2	0.2	362	306	0.2	0.1	794	695	0.4	0.3
Treasury Board	381	403	0.2	0.2	208	232	0.1	0.1	589	635	0.3	0.3
Finance	282	318	0.1	0.1	248	296	0.1	0.1	530	614	0.2	0.2
Canadian Transport Commission	345	378	0.1	0.1	212	216	0.1	0.1	557	594	0.3	0.3
National Museums of Canada	278	357	0.1	0.1	146	206	0.1	0.1	424	563	0.2	0.2
Public Archives	281	362	0.1	0.1	186	198	0.1	0.1	467	560	0.2	0.2
National Parole Board	258	282	0.1	0.1	231	270	0.1	0.1	489	552	0.2	0.2
Information Canada	309	327	0.1	0.1	176	205	0.1	0.1	485	532	0.2	0.2
Veterans Land Administration	n/a	320	n/a	0.1	n/a	175	n/a	0.1	n/a	495	n/a	0.2
National Library	102	88	—	—	266	312	0.1	0.1	368	400	0.2	0.2
Canadian Pension Commission	n/a	151	n/a	0.1	n/a	184	n/a	0.1	n/a	335	n/a	0.1
Canadian Radio-TV Commission	156	187	0.1	0.1	103	133	—	—	259	320	0.1	0.1
Privy Council Office	172	145	0.1	0.1	145	154	0.1	0.1	317	299	0.1	0.1
Auditor General	239	228	0.1	0.1	46	50	—	—	285	278	0.1	0.1
National Energy Board	114	161	—	0.1	69	94	—	—	183	255	0.1	0.1
Urban Affairs	62	104	—	—	66	86	—	—	128	190	0.1	0.1
Insurance	85	98	—	—	70	63	—	—	155	161	0.1	0.1
Solicitor General	61	69	—	—	37	58	—	—	98	127	—	—
Science & Technology	42	60	—	—	42	47	—	—	84	107	—	—
Public Service Staff Relations Board	56	60	—	—	39	47	—	—	95	107	—	—
Bureau of Pension Advocates	n/a	51	n/a	—	n/a	52	n/a	—	n/a	103	n/a	—

Appendix 1-E continued

Department or Agency	Male				Female				All Employees			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Supreme Court	n/a	32	n/a	—	n/a	41	n/a	—	n/a	73	n/a	—
Governor General	22	34	—	—	24	36	—	—	46	70	—	—
Immigration Appeal Board	24	32	—	—	34	38	—	—	58	70	—	—
Commissioner of Official Languages	21	36	—	—	19	28	—	—	40	64	—	—
Staff of Federal Court	n/a	30	n/a	—	n/a	27	n/a	—	n/a	57	n/a	—
Canada Labour Relations Board	—	22	—	—	—	28	—	—	—	50	—	—
Superintendent of Bankruptcy	n/a	26	n/a	—	n/a	21	n/a	—	n/a	47	n/a	—
Law Reform Commission	n/a	4	n/a	—	n/a	27	n/a	—	n/a	31	n/a	—
Chief Electoral Officer	20	15	—	—	9	11	—	—	29	26	—	—
Tariff Board	14	15	—	—	10	11	—	—	24	26	—	—
Tax Review Board	4	5	—	—	15	18	—	—	19	23	—	—
War Veterans Allowance Board	n/a	13	n/a	—	n/a	10	n/a	—	n/a	23	n/a	—
Pension Review Board	n/a	4	n/a	—	n/a	5	n/a	—	n/a	9	n/a	—
International Joint Commission	4	4	—	—	4	4	—	—	8	8	—	—
Restrictive Trade Practices Commission	n/a	—	n/a	—	n/a	3	n/a	—	n/a	3	n/a	—
Canadian Dairy Commission	6	n/a	—	n/a	19	n/a	—	n/a	25	n/a	—	n/a
Canadian Livestock Feed Board	14	n/a	—	n/a	5	n/a	—	n/a	19	n/a	—	n/a
Representation Commissioner	3	n/a	—	n/a	11	n/a	—	n/a	14	n/a	—	n/a
Total	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,236	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services

Appendix 1-F

Distribution of Employees

Under the Public Service Employment Act
by Age Group and Sex
as of December 1972 and December 1973

Age Group	Male				Female				All Employees			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Under 20	1,869	2,036	0.8	0.8	3,664	3,641	1.6	1.5	5,533	5,677	2.4	2.3
20 - 24	14,889	16,054	6.5	6.5	14,743	16,857	6.4	6.9	29,632	32,911	12.9	13.4
25 - 29	19,999	23,196	8.7	9.5	9,448	11,622	4.1	4.7	29,447	34,818	12.8	14.2
30 - 34	16,583	17,826	7.2	7.3	5,324	6,214	2.3	2.5	21,907	24,040	9.4	9.8
35 - 39	15,269	15,968	6.6	6.5	5,162	5,491	2.2	2.2	20,431	21,459	8.9	8.7
40 - 44	16,384	17,044	7.1	6.9	5,615	5,921	2.4	2.4	21,999	22,965	9.5	9.4
45 - 49	20,941	19,936	9.1	8.1	7,446	7,248	3.2	2.9	28,387	27,184	12.3	11.1
50 - 54	26,550	27,197	11.5	11.1	7,624	8,002	3.3	3.3	34,174	35,199	14.9	14.3
55 - 59	19,822	20,557	8.6	8.4	5,912	5,943	2.6	2.4	25,734	26,500	11.2	10.8
60 - 64	9,998	10,682	4.3	4.3	3,261	3,206	1.4	1.3	13,259	13,888	5.7	5.7
65 and over	176	570	0.1	0.2	77	91	—	—	253	661	0.1	0.3
Total	152,480	171,066	70.4%	69.7%	66,276	74,246	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services

Appendix 1-G

Distribution of Employees Under the Public Service Employment Act by Salary Group and Sex as of December 1972 and December 1973

Salary Group*	Male				Female				All Employees			
	Number		% of all Employees		Number		% of all Employees		Number		% of all Employees	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Under \$4,000	1,735	1,616	0.8	0.7	3,927	2,211	1.7	0.9	5,662	3,827	2.5	1.6
4,000 - 4,499	2,005	1,087	0.9	0.4	5,994	3,901	2.6	1.6	7,999	4,988	3.5	2.0
4,500 - 4,999	675	567	0.3	0.2	1,987	2,537	0.9	1.0	2,662	3,104	1.2	1.3
5,000 - 5,499	4,000	1,631	1.7	0.7	7,787	7,027	3.4	2.9	11,787	8,658	5.1	3.5
5,500 - 5,999	7,615	3,300	3.3	1.3	6,007	6,096	2.6	2.5	13,622	9,396	5.9	3.8
6,000 - 6,499	7,942	6,465	3.4	2.6	7,489	6,814	3.2	2.8	15,431	13,279	6.7	5.4
6,500 - 6,999	13,962	8,051	6.1	3.3	8,338	10,564	3.6	4.3	22,300	18,615	9.7	7.6
7,000 - 7,499	22,297	9,682	9.7	3.9	9,065	9,062	3.9	3.7	31,362	18,744	13.6	7.6
7,500 - 7,999	17,946	9,549	7.8	3.9	4,397	5,389	1.9	2.2	22,343	14,938	9.7	6.1
8,000 - 8,499	8,843	24,109	3.8	9.8	4,130	5,632	1.8	2.3	12,973	29,741	5.6	12.1
8,500 - 8,999	10,083	16,805	4.4	6.8	1,874	3,799	0.8	1.5	11,957	20,604	5.2	8.4
9,000 - 9,499	7,186	11,221	3.1	4.6	1,656	2,929	0.7	1.2	8,842	14,150	3.8	5.8
9,500 - 9,999	6,097	6,337	2.6	2.6	836	1,112	0.4	0.4	6,933	7,449	3.0	3.0
10,000 - 10,999	10,307	15,177	4.5	6.2	1,430	2,098	0.6	0.9	11,737	17,275	5.1	7.0
11,000 - 11,999	7,193	12,019	3.1	4.9	988	1,582	0.4	0.6	8,181	13,601	3.5	5.5
12,000 - 12,999	8,842	10,448	3.8	4.3	1,104	1,436	0.5	0.6	9,946	11,884	4.3	4.8
13,000 - 13,999	4,445	5,704	1.9	2.3	331	608	0.1	0.2	4,776	6,312	2.0	2.6
14,000 - 14,999	4,450	5,018	1.9	2.0	252	417	0.1	0.2	4,702	5,435	2.0	2.2
15,000 - 15,999	3,046	3,603	1.3	1.5	250	262	0.1	0.1	3,296	3,865	1.4	1.6
16,000 - 16,999	2,985	2,703	1.3	1.1	131	234	0.1	0.1	3,116	2,937	1.4	1.2
17,000 - 17,999	2,457	2,894	1.1	1.2	88	121	—	—	2,545	3,015	1.1	1.2
18,000 - 18,999	1,316	2,377	0.6	1.0	60	124	—	—	1,376	2,501	0.6	1.0
19,000 - 19,999	1,271	2,317	0.6	0.9	34	74	—	—	1,305	2,391	0.6	1.0
20,000 - 20,999	1,116	1,274	0.5	0.5	26	32	—	—	1,142	1,306	0.5	0.5
21,000 - 21,999	1,049	1,348	0.5	0.5	21	29	—	—	1,070	1,377	0.5	0.6
22,000 - 22,999	719	1,161	0.3	0.5	7	31	—	—	726	1,192	0.3	0.5
23,000 - 23,999	577	760	0.3	0.3	21	17	—	—	598	777	0.3	0.3
24,000 - 24,999	577	644	0.2	0.3	12	20	—	—	589	664	0.2	0.3
25,000 - 25,999	409	926	0.2	0.4	7	23	—	—	416	949	0.2	0.4
26,000 - 26,999	345	333	0.1	0.1	6	7	—	—	351	340	0.2	0.1
27,000 - 27,999	269	409	0.1	0.2	4	7	—	—	273	416	0.1	0.2
28,000 - 28,999	221	353	0.1	0.1	5	10	—	—	226	363	0.1	0.1
29,000 - 29,999	127	296	0.1	0.1	3	8	—	—	130	304	0.1	0.1
Over 30,000	373	882	0.2	0.4	9	23	—	—	382	905	0.2	0.4
Total	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,236	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

* This table includes 22,752 part-time, term and seasonal employees, in addition to the full-time employees.

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services

Appendix 1-H

Distribution of Employees
Under the Public Service Employment Act
by Department, Category and Sex as of December 1973

Department or Agency	Executive			Scientific & Professional			Administrative & Foreign Service		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total
Post Office	24	—	24	59	2	61	1,800	52	1,852
National Defence	24	—	24	480	141	621	1,077	76	1,153
National Revenue (Taxation, Customs & Excise)	44	—	44	2,133	37	2,170	5,558	840	6,398
Ministry of Transport	57	—	57	645	10	655	1,239	93	1,332
Environment	51	—	51	2,663	124	2,787	646	113	759
Indian and Northern Affairs	36	—	36	1,279	1,104	2,383	1,644	347	1,991
Manpower & Immigration	33	1	34	129	28	157	4,564	1,151	5,715
Unemployment Insurance Commission	22	—	22	15	4	19	2,015	567	2,582
Agriculture	12	—	12	1,975	82	2,057	385	55	440
Supply and Services	52	—	52	313	4	317	1,746	222	1,968
Veterans Affairs	13	1	14	194	1,465	1,659	445	32	477
National Health and Welfare	39	1	40	923	1,098	2,021	756	183	939
Public Works	37	—	37	441	8	449	730	70	800
Canadian Penitentiary Service	4	—	4	216	27	243	520	37	557
Statistics Canada	22	1	23	606	109	715	582	122	704
Energy, Mines & Resources	23	—	23	882	49	931	203	36	239
External Affairs	9	—	9	23	9	32	838	108	946
Public Service Commission	15	—	15	601	569	1,170	380	138	518
Industry, Trade & Commerce	62	—	62	78	8	86	1,160	100	1,260
R.C.M.P. (Civilian)	—	—	—	2	2	4	43	14	57
Secretary of State	14	2	16	11	8	19	857	579	1,436
Consumer & Corporate Affairs	22	1	23	296	17	313	296	94	390
Communications	16	1	17	255	12	267	209	41	250
Regional Economic Expansion	23	—	23	100	10	110	280	31	311
Canadian Grain Commission	1	—	1	20	3	23	19	1	20
Canadian International Development Agency	18	—	18	32	2	34	339	64	403
Labour	10	—	10	55	4	59	232	29	261
Justice	—	—	—	309	47	356	21	6	27
Treasury Board	62	1	63	32	7	39	266	45	311
Finance	28	—	28	160	13	173	69	20	89
Canadian Transport Commission	7	—	7	100	5	105	126	14	140
National Museums of Canada	1	—	1	75	32	107	47	27	74
Public Archives	1	—	1	62	15	77	72	10	82
National Parole Board	1	—	1	2	—	2	245	40	285
Information Canada	6	—	6	2	3	5	103	33	136
Veterans Land Administration	—	—	—	—	—	—	208	—	208
National Library	—	—	—	48	93	141	14	5	19
Canadian Pension Commission	—	—	—	44	2	46	32	1	33
Canadian Radio-TV Commission	3	—	3	15	4	19	112	22	134
Privy Council Office	25	—	25	10	3	13	54	17	71
Auditor General	—	—	—	158	4	162	65	8	73
National Energy Board	2	—	2	97	5	102	37	8	45
Urban Affairs	10	—	10	35	3	38	41	11	52
Insurance	2	—	2	16	1	17	68	9	77
Solicitor General	9	—	9	4	3	7	39	5	44
Science & Technology	8	—	8	4	1	5	36	3	39
Public Service Staff Relations Board	4	—	4	6	2	8	32	4	36
Bureau of Pension Advocates	—	—	—	33	—	33	1	—	1
Supreme Court	1	—	1	18	4	22	2	—	2
Governor General	1	—	1	—	—	—	4	1	5
Immigration Appeal Board	—	—	—	—	1	1	16	1	17
Commissioner of Official Languages	3	—	3	1	—	1	31	14	45
Staff of Federal Court	—	—	—	—	—	—	19	2	21
Canada Labour Relations Board	1	—	1	—	1	1	18	3	21
Superintendent of Bankruptcy	—	—	—	1	—	1	16	3	19
Law Reform Commission	—	—	—	2	—	2	—	—	—
Chief Electoral Officer	—	—	—	—	—	—	6	—	6
Tariff Board	—	—	—	9	—	9	1	—	1
Tax Review Board	—	—	—	—	—	—	3	1	4
War Veterans Allowance Board	—	—	—	—	—	—	5	—	5
Pension Review Board	—	—	—	—	—	—	1	—	1
International Joint Commission	1	—	1	1	—	1	1	—	1
Restrictive Trade Practices Commission	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	859	9	868	15,670	5,185	20,855	30,374	5,508	35,882

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services.

Technical			Administrative Support			Operational			Total		Grand Total
Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	Total	Male	Female	
68	4	72	576	1,627	2,203	34,710	4,592	39,302	37,237	6,277	43,514
2,097	54	2,151	1,908	6,696	8,604	20,199	1,763	21,962	25,785	8,730	34,515
16	3	19	4,966	6,042	11,008	234	6	240	12,951	6,928	19,879
6,640	57	6,697	1,001	1,851	2,852	6,069	19	6,088	15,651	2,030	17,681
3,853	271	4,124	515	1,597	2,112	1,485	20	1,505	9,213	2,125	11,338
527	249	776	517	1,621	2,138	2,963	740	3,703	6,966	4,061	11,027
17	9	26	1,184	3,781	4,965	71	7	78	5,998	4,977	10,975
12	4	16	2,067	5,357	7,424	25	—	25	4,156	5,932	10,088
2,858	322	3,180	300	1,374	1,674	1,818	51	1,869	7,348	1,884	9,232
54	8	62	1,525	3,411	4,936	1,216	448	1,664	4,906	4,093	8,999
104	182	286	599	1,203	1,802	3,036	1,526	4,562	4,391	4,409	8,800
401	208	609	749	2,690	3,439	635	648	1,283	3,503	4,828	8,331
831	15	846	344	816	1,160	4,104	486	4,590	6,487	1,395	7,882
277	63	340	323	383	706	4,113	67	4,180	5,453	577	6,030
283	167	450	846	2,117	2,963	31	—	31	2,370	2,516	4,886
966	86	1,052	218	512	730	352	1	353	2,644	684	3,328
97	4	101	616	1,054	1,670	240	1	241	1,823	1,176	2,999
138	125	263	75	577	652	22	—	22	1,231	1,409	2,640
30	12	42	191	758	949	29	—	29	1,550	878	2,428
11	—	11	117	1,759	1,876	347	116	463	520	1,891	2,411
4	2	6	119	756	875	11	2	13	1,016	1,349	2,365
452	9	461	170	607	777	28	—	28	1,264	728	1,992
517	14	531	79	422	501	110	—	110	1,186	490	1,676
40	9	49	62	260	322	371	5	376	876	315	1,191
299	22	321	46	111	157	473	—	473	858	137	995
7	4	11	77	327	404	8	—	8	481	397	878
19	15	34	69	280	349	7	—	7	392	328	720
5	5	10	36	248	284	18	—	18	389	306	695
6	5	11	25	174	199	12	—	12	403	232	635
19	14	33	33	249	282	9	—	9	318	296	614
46	5	51	99	192	291	—	—	—	378	216	594
101	33	134	39	114	153	94	—	94	357	206	563
35	19	54	123	145	268	69	9	78	362	198	560
—	—	—	34	230	264	—	—	—	282	270	552
36	3	39	70	163	233	110	3	113	327	205	532
1	—	1	111	175	286	—	—	—	320	175	495
5	15	20	21	199	220	—	—	—	88	312	400
—	—	—	75	181	256	—	—	—	151	184	335
13	4	17	39	103	142	5	—	5	187	133	320
1	2	3	33	124	157	22	8	30	145	154	299
—	—	—	3	38	41	2	—	2	228	50	278
15	5	20	10	76	86	—	—	—	161	94	255
8	8	16	9	64	73	1	—	1	104	86	190
—	—	—	12	53	65	—	—	—	98	63	161
1	—	1	13	50	63	3	—	3	69	58	127
4	1	5	6	42	48	2	—	2	60	47	107
—	—	—	18	41	59	—	—	—	60	47	107
—	—	—	17	52	69	—	—	—	51	52	103
1	—	1	10	37	47	—	—	—	32	41	73
1	—	1	2	23	25	26	12	38	34	36	70
—	—	—	16	36	52	—	—	—	32	38	70
—	—	—	1	14	15	—	—	—	36	28	64
—	—	—	11	25	36	—	—	—	30	27	57
—	—	—	3	24	27	—	—	—	22	28	50
—	—	—	9	18	27	—	—	—	26	21	47
—	1	1	2	26	28	—	—	—	4	27	31
—	—	—	2	11	13	7	—	7	15	11	26
—	2	2	4	9	13	1	—	1	15	11	26
—	—	—	2	17	19	—	—	—	5	18	23
—	—	—	8	10	18	—	—	—	13	10	23
—	—	—	3	5	8	—	—	—	4	5	9
1	—	1	—	4	4	—	—	—	4	4	8
—	—	—	—	3	3	—	—	—	—	3	3
20,917	2,040	22,957	20,158	50,964	71,122	83,088	10,530	93,618	171,066	74,236	245,302

Appendix 1-I

Distribution of Employees

Under the Public Service Employment Act
by Job Location and Category
as of December 1972 and December 1973

	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
National Capital Region	694	744	7,375	8,090	13,608	14,973	5,638	5,825	27,339	28,076	7,717	8,087	62,371	65,795
Other Locations	83	124	11,790	12,765	19,043	20,909	15,795	17,132	39,492	43,046	82,182	85,531	168,385	179,507
Total	777	868	19,165	20,855	32,651	35,882	21,433	22,957	66,831	71,122	89,899	93,618	230,756	245,302

Source: Central Personnel Records Division, Department of Supply and Services.

Appendix 1-J

Number of Appointments to the Public Service

of University Graduates at Bachelors and Masters Level
by Province in which Degree Obtained —
as Compared with Total Graduating Classes

Province	Total Graduates			Total Appointments					Percentage of Total Graduates Appointed to Public Service
	Male	Female	Total	Anglophone ¹		Francophone ²		Total	
				Male	Female	Male	Female		
Newfoundland	763	483	1,246	5	1	—	—	6	.48
Prince Edward Island	223	182	405	—	—	—	—	—	—
Nova Scotia	2,259	1,528	3,787	22	11	2	—	35	.92
New Brunswick	1,727	1,212	2,939	13	6	12	1	32	1.09
Quebec	12,110	8,546	20,656	32	7	189	38	266	1.29
Ontario	21,700	11,835	33,535	279	91	25	10	405	1.21
Manitoba	2,875	1,493	4,368	44	13	2	—	59	1.35
Saskatchewan	2,162	1,053	3,215	19	3	—	—	22	.68
Alberta	4,089	2,713	6,802	42	16	1	—	59	.87
British Columbia	3,789	2,080	5,869	43	19	—	—	62	1.06
Canadians Studying Abroad	—	—	—	10	—	4	1	15	—
Total	51,697	31,125	82,822	509	167	235	50	961	1.16

1. Persons who claimed to be English-speaking

2. Persons who claimed to be French-speaking

Note: Appointment figures are based upon 1973 recruitment program, and total number of graduates are for 1971-72 academic year, as per Statistics Canada Service bulletin, April, 1973.

**Appendices 1-K to 1-R Deal with
Appeals Completed During the 1973
Calendar Year**

Appendix 1-K

**Appeals in Promotion Competitions
Under Section 7 (1) (a) of the P.S.E.R.
Disposition by Department**

Department	Competitions Appealed	Competitions With Appeals Allowed	Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn By Appellant
Agriculture	28	3	31	3	17	11
CIDA	4	—	8	—	7	1
Canadian Penitentiary Service	46	8	104	18	68	18
Canadian Transport Commission	5	2	10	7	2	1
Communications	11	3	22	10	9	3
Consumer & Corporate Affairs	9	1	10	1	7	2
Energy, Mines & Resources	7	2	9	3	3	3
Environment	42	13	62	20	29	13
External Affairs	2	—	2	—	2	—
Finance	1	—	1	—	1	—
Indian & Northern Affairs	25	5	33	10	18	5
Industry, Trade & Commerce	11	2	18	4	10	4
Information Canada	1	—	1	—	1	—
Insurance	1	—	1	—	1	—
Labour	3	2	7	3	3	1
Manpower & Immigration	162	33	340	79	196	65
National Defence	101	35	172	58	100	14
National Health & Welfare	24	7	33	13	16	4
National Parole Board	4	2	22	12	10	—
National Revenue, Customs & Excise	73	18	137	27	91	19
National Revenue, Taxation	79	27	205	83	102	20
Post Office	167	25	287	59	193	35
Public Service Commission	7	4	34	15	13	6
Public Service Staff Relations Board	1	1	1	1	—	—
Public Works	30	13	45	17	20	8
R.C.M.P.	8	2	9	2	3	4
Secretary of State	8	—	10	—	7	3
Statistics Canada	14	3	19	6	10	3
Supply and Services	21	5	30	8	18	4
Transport	98	26	162	48	74	40
Treasury Board	1	—	1	—	1	—
Unemployment Insurance Commission	115	22	267	51	144	72
Urban Affairs	1	—	1	—	—	1
Veterans Affairs	17	5	27	13	12	2
Total	1,127	269	2,121	571	1,188	362

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-L

Appeals Against Promotion Without Competition Under Section 7 (2) of the P.S.E.R. Disposition by Department

Department	Promotions Without Competition Appealed	Promotions Without Competition With Appeals Allowed	Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn By Appellant
Agriculture	3	—	3	—	1	2
Canadian Penitentiary Service	5	2	5	2	—	3
Canadian Transport Commission	1	1	1	1	—	—
Energy, Mines & Resources	1	1	1	1	—	—
Environment	7	4	12	8	—	4
Indian & Northern Affairs	7	2	12	7	3	2
Manpower & Immigration	4	1	13	2	5	6
National Defence	10	6	19	15	3	1
National Health & Welfare	10	8	35	33	—	2
National Revenue, Customs & Excise	2	1	2	1	1	—
National Revenue, Taxation	6	2	16	12	4	—
Post Office	8	3	11	5	3	3
Public Service Commission	1	1	1	1	—	—
Public Works	1	—	4	—	—	4
Secretary of State	1	1	1	1	—	—
Statistics Canada	1	—	1	—	1	—
Supply and Services	2	2	2	2	—	—
Transport	6	1	6	1	2	3
Unemployment Ins. Commission	1	—	1	—	—	1
Total	77	36	146	92	23	31

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-M

Appeals Against Selections Made Through Inventory Under Section 7 (1) (b) (i) of the P.S.E.R. Disposition by Department

Department	Inventory Selections Appealed	Inventory Selections With Appeals Allowed	Appellants	Allowed	Dismissed	Withdrawn By Appellant
Agriculture	3	2	3	2	1	—
Auditor General	2	—	2	—	2	—
CIDA	2	1	5	4	—	1
Canadian Penitentiary Service	12	2	92	2	52	38
Canadian Radio-TV Commission	1	—	1	—	1	—
Communications	3	2	9	4	1	4
Consumer & Corporate Affairs	3	1	3	1	1	1
Energy, Mines & Resources	6	3	6	3	2	1
Environment	18	8	20	9	4	7
External Affairs	22	8	150	51	94	5
Indian & Northern Affairs	12	1	16	1	11	4
Industry, Trade & Commerce	14	6	29	16	7	6
Justice	1	—	1	—	—	1
Labour	2	—	2	—	2	—
Manpower & Immigration	51	34	175	126	43	6
National Defence	12	10	31	23	6	2
National Health & Welfare	5	2	7	4	3	—
National Revenue, Customs & Excise	18	9	27	18	5	4
National Revenue, Taxation	3	—	5	—	5	—
Post Office	8	2	8	2	4	2
Privy Council Office	1	—	1	—	1	—
Public Service Commission	13	5	17	7	4	6
Public Works	33	3	39	5	14	20
Regional Economic Expansion	2	1	2	1	—	1
Secretary of State	2	—	2	—	—	2
Statistics Canada	3	1	3	1	1	1
Supply and Services	10	3	11	4	3	4
Transport	35	13	43	17	19	7
Unemployment Ins. Commission	24	9	39	17	13	9
Urban Affairs	1	1	1	1	—	—
Veterans Affairs	2	1	2	1	1	—
Total	324	126	752	320	300	132

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-N

Appeals Against Selections Made from Within the Public Service Disposition by Department and Sex

Department	Selections Appealed	Selections With Appeals Allowed	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn By Appellant	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Agriculture	34	5	30	7	4	1	16	3	10	3
Auditor General	2	—	2	—	—	—	2	—	—	—
CIDA	6	1	9	4	—	4	7	—	2	—
Canadian Penitentiary Service	63	12	192	9	21	1	114	6	57	2
Canadian Radio-TV Commission	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Canadian Transport Commission	6	3	8	3	7	1	1	1	—	1
Communications	14	5	30	1	14	—	9	1	7	—
Consumer & Corporate Affairs	12	2	10	3	1	1	7	1	2	1
Energy, Mines & Resources	14	6	11	5	5	2	4	1	2	2
Environment	67	25	81	13	33	4	28	5	20	4
External Affairs	24	8	134	18	46	5	83	13	5	—
Finance	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Indian & Northern Affairs	44	8	42	19	14	4	18	14	10	1
Industry, Trade & Commerce	25	8	43	4	19	1	14	3	10	—
Information Canada	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Insurance	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Justice	1	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Labour	5	2	2	7	—	3	2	3	—	1
Manpower & Immigration	217	68	352	176	133	74	160	84	59	18
National Defence	123	51	179	43	82	14	85	24	12	5
National Health & Welfare	39	17	31	44	11	39	16	3	4	2
National Parole Board	4	2	19	3	12	—	7	3	—	—
National Revenue, Customs & Excise	93	28	146	20	39	7	87	10	20	3
National Revenue, Taxation	88	29	189	37	81	14	89	22	19	1
Post Office	183	30	282	24	62	4	185	15	35	5
Privy Council Office	1	—	—	1	—	—	—	1	—	—
Public Service Commission	21	10	41	11	20	3	12	5	9	3
Public Service Staff Relations Board	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—
Public Works	64	16	79	9	18	4	30	4	31	1
R.C.M.P.	8	2	2	7	—	2	1	2	1	3
Regional Economic Expansion	2	1	2	—	1	—	—	—	1	—
Secretary of State	11	1	7	6	—	1	5	2	2	3
Statistics Canada	18	4	9	14	2	5	6	6	1	3
Supply and Services	33	10	32	11	9	5	17	4	6	2
Transport	139	40	198	13	61	5	89	6	48	2
Treasury Board	1	—	1	—	—	—	1	—	—	—
Unemployment Ins. Commission	140	31	196	111	48	20	106	51	42	40
Urban Affairs	2	1	2	—	1	—	—	—	1	—
Veterans Affairs	19	6	15	14	6	8	8	5	1	1
Total	1,528	433	2,382	637	751	232	1,213	298	418	107

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-O

Appeal Actions Against Selections Made from Within the Public Service

Department	PSER 7(1) (a) Competitions with		PSER 7 (2) Promotions without Competition		PSER 7(1) (b) (i) Inventory Selection with	
	No Appeals	Appeals	No Appeals	Appeals	No Appeals	Appeals
Agriculture	393	28	63	3	78	3
Auditor General	—	—	—	—	—	2
CIDA	35	4	28	—	74	2
Canada Labour Relations Board	2	—	3	—	2	—
Canadian Penitentiary Service	151	46	62	5	37	12
Canadian Radio-TV Commission	13	—	8	—	35	1
Canadian Transport Commission	21	5	40	1	9	—
Chief Electoral Officer	1	—	1	—	—	—
Commissioner of Official Languages	—	—	2	—	2	—
Communications	81	11	48	—	89	3
Consumer & Corporate Affairs	109	9	15	—	70	3
Energy, Mines & Resources	66	7	138	1	89	6
Environment	427	42	329	7	304	18
External Affairs	27	2	5	—	61	22
Finance	18	1	53	—	29	—
Immigration Appeal Board	1	—	3	—	—	—
Indian & Northern Affairs	349	25	370	7	173	12
Industry, Trade & Commerce	37	11	79	—	87	14
Information Canada	29	1	64	—	13	—
Insurance	4	1	—	—	2	—
International Joint Commission	1	—	—	—	4	—
Justice	30	—	108	—	5	1
Labour	37	3	47	—	24	2
Manpower & Immigration	672	162	216	4	248	51
National Defence	654	101	467	10	123	12
National Energy Board	10	—	10	—	17	—
National Health & Welfare	309	24	403	10	169	5
National Library	23	—	15	—	39	—
National Museums of Canada	6	—	3	—	27	—
National Parole Board	32	4	8	—	3	—
National Revenue, Customs & Excise	265	73	47	2	80	18
National Revenue, Taxation	784	79	741	6	123	3
Post Office	1,069	167	304	8	123	8
Privy Council Office	16	—	33	—	6	1
Public Archives	29	—	39	—	17	—
Public Service Commission	71	7	91	1	76	13
Public Service Staff Relations Board	1	1	3	—	5	—
Public Works	179	30	169	1	354	33
R.C.M.P.	79	8	45	—	5	—
Regional Economic Expansion	23	—	42	—	53	2
Science & Technology	—	—	2	—	9	—
Secretary of State	103	8	44	1	96	2
Solicitor General	21	—	12	—	14	—
Statistics Canada	299	14	31	1	536	3
Supply and Services	258	21	226	2	169	10
Tariff Board	—	—	1	—	2	—
Transport	601	98	334	6	508	35
Treasury Board	10	1	24	—	59	—
Unemployment Insurance Commission	708	115	258	1	174	24
Urban Affairs	5	1	3	—	19	1
Veterans Affairs	219	17	75	—	40	2
Total	8,278	1,127	5,112	77	4,281	324

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-P

Appeals Against Recommendation for Release Under Section 31 of the Act Disposition by Department

Department	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Canadian Penitentiary Service	4	—	1	—	3	—	—	—
Governor General	—	1	—	—	—	1	—	—
Industry, Trade & Commerce	—	1	—	—	—	1	—	—
Justice	1	—	—	—	—	—	1	—
Manpower & Immigration	3	1	1	—	2	1	—	—
National Defence	4	—	2	—	2	—	—	—
National Revenue, Taxation	—	1	—	1	—	—	—	—
Post Office	10	5	4	2	6	1	—	2
Public Service Commission	—	1	—	—	—	1	—	—
Regional Economic Expansion	1	—	1	—	—	—	—	—
Statistics Canada	—	1	—	1	—	—	—	—
Transport	1	—	1	—	—	—	—	—
Veterans Affairs	3	1	1	1	—	—	2	—
Total	27	12	11	5	13	5	3	2

Appeals Against Recommendation for Demotion Under Section 31 of the Act Disposition by Department

Department	Appellants		Allowed		Dismissed		Withdrawn	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Canadian Penitentiary Service	1	—	1	—	—	—	—	—
Post Office	1	—	1	—	—	—	—	—
Transport	1	—	—	—	—	—	1	—
Total	3	—	2	—	—	—	1	—

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-Q

Key Issues in Appeal Board Decisions

Key Issues in Appeal Board Decisions	Allowed		Dismissed		Total Number
	Number	% of Total	Number	% of Total	
RIGHT OF APPEAL:					
Area of Competition	21	30.0	49	70.0	70
Appeal Notice	1	33.3	2	66.7	3
SELECTION PROCEDURES:					
Poster Wording and Distribution	19	41.3	27	58.7	46
Poster Interpretation	3	10.0	27	90.0	30
Decisions of Advisory Screening Board	60	37.7	99	62.3	159
Composition of Rating Board	21	11.8	157	88.2	178
Application of Selection Standards	190	62.7	113	37.3	303
Use of Application Form and Personal Files	20	24.4	62	75.6	82
Use of Personal Knowledge	11	14.3	66	85.7	77
Use of Appraisal Report (Supervisor's Comments)	106	30.3	244	69.7	350
Written Test Procedures and Scoring	13	14.9	74	85.1	87
Written Test Questions	10	8.8	103	91.2	113
Interviews and Oral Exam. Procedures	67	24.6	205	75.4	272
Interviews and Oral Exam. Questions	96	22.5	330	77.5	426
Interviews and Oral Exam. Personal Circumstances	6	7.3	76	92.7	82
RATING OF CANDIDATE:					
Validity of Conclusions Re: Knowledge	100	15.3	552	84.7	652
Validity of Conclusions Re: Abilities	122	28.8	301	71.2	423
Validity of Conclusions Re: Potential for Effectiveness	82	23.6	266	76.4	348
Selection Based on Insufficient Evidence	73	30.5	166	69.5	239
Contradictory Evidence	46	38.0	75	62.0	121
Unequal Chances for Selection because of Bias	65	34.8	122	65.2	187
Discrimination	2	9.5	19	90.5	21
Language Related Problems during Selection Process	14	31.1	31	68.9	45
Designation of Language Requirement of Position	3	100.0	—	—	3
Deviation from Guidelines Regarding Unilingual Applicants for Bilingual Positions	2	50.0	2	50.0	4
No Issue — Appellant Withdraws During Hearing	—	—	7	100.0	7
No Issue — Department Concedes During Hearing	7	100.0	—	—	7
Other	69	39.4	106	60.6	175
INTERPRETATION:					
Public Service Employment Act	6	42.9	8	57.1	14
Public Service Employment Regulations	8	40.0	12	60.0	20
Total	1,243	—	3,301	—	4,544*

*Total is greater than the number of appeals filed, for in some Appeal Board decisions more than one key issue is involved.

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendix 1-R

Distribution of Appeals

Disposition by Employment Category

Category	Appointments Appealed	Appointments With Appeals Allowed	Appellants		Allowed				Dismissed		Withdrawn By Appellant	
					With Hearing		Without Hearing					
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Executive	2	—	2	—	—	—	—	—	1	—	1	—
Scientific & Professional	107	33	234	9	79	4	11	—	115	3	29	2
Administrative & Foreign Service	545	162	965	195	238	59	69	15	461	86	197	35
Technical	139	36	217	2	50	—	27	1	82	—	58	1
Administrative Support	434	122	408	418	90	84	18	67	232	201	68	66
Operational	300	80	555	13	125	2	44	—	322	8	64	3
Other	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1	—
Total	1,528	433	2,382	637	582	146	169	83	1,213	298	418	107

Source: Appeals Branch, Public Service Commission.

Appendices Part Two

Language Requirements of Positions

Appendix 2-A

Total Public Service Appointments — 1972 and 1973 Distribution by Language Requirements of Positions, Occupational Category and Appointing Authority

Occupational Category	Language Requirement of Position	Appointed By								Total			
		Public Service Commission				Departments							
		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage	
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Executive	Bilingual	55	128	21.4	35.4	—	—	—	—	55	128	21.4	35.4
	French	4	2	1.6	0.5	—	—	—	—	4	2	1.6	0.6
	English	182	211	70.8	58.3	—	—	—	—	182	211	70.8	58.3
	English OR French***	n/a	—	n/a	—	n/a	—	n/a	—	n/a	—	n/a	—
	Not Specified*	16	21	6.2	5.8	—	—	—	—	16	21	6.2	5.8
	Total	257	362	100.0	100.0	—	—	—	—	257	362	100.0	100.0
Scientific and Professional	Bilingual	362	322	6.3	5.2	30	27	9.5	4.1	392	349	6.4	5.1
	French	344	400	6.0	6.4	238	391	75.3	59.7	582	791	9.6	11.5
	English	4,752	5,356	82.3	86.0	41	158	13.0	24.1	4,793	5,514	78.7	80.1
	English OR French***	n/a	41	n/a	0.7	n/a	—	n/a	—	n/a	41	n/a	0.6
	Not Specified*	317	112	5.5	1.8	7	79	2.2	12.1	324	191	5.3	2.8
	Total	5,775	6,231	100.0	100.0	316	655	100.0	100.0	6,091	6,886	100.0	100.0
Administrative and Foreign Service	Bilingual	648	985	15.1	17.9	1,322	1,610	15.2	16.0	1,970	2,595	15.2	16.7
	French	115	457	2.7	8.3	775	1,057	8.9	10.5	890	1,514	6.9	9.7
	English	3,242	3,793	75.6	69.1	6,185	6,969	71.1	69.1	9,427	10,762	72.6	69.1
	English OR French***	n/a	18	n/a	0.3	n/a	7	n/a	0.1	n/a	25	n/a	0.2
	Not Specified*	281	237	6.6	4.3	422	445	4.8	4.4	703	682	5.4	4.4
	Total	4,286	5,490	100.0	100.0	8,704	10,088	100.0	100.0	12,990	15,578	100.0	100.0
Technical	Bilingual	621	453	8.3	6.1	5	14	2.1	4.4	626	467	8.2	6.1
	French	553	464	7.4	6.3	21	96	8.9	30.1	574	560	7.5	7.3
	English	6,054	6,218	81.4	84.3	96	92	40.7	28.8	6,150	6,310	80.1	82.0
	English OR French***	n/a	16	n/a	0.2	n/a	1	n/a	0.3	n/a	17	n/a	0.2
	Not Specified*	210	223	2.8	3.0	114	116	48.3	36.4	324	339	4.2	4.4
	Total	7,438	7,374	100.0	100.0	236	319	100.0	100.0	7,674	7,693	100.0	100.0
Administrative Support	Bilingual	125	220	16.2	21.5	3,126	3,579	8.3	8.9	3,251	3,799	8.5	9.2
	French	75	119	9.7	11.6	4,290	4,508	11.4	11.3	4,365	4,627	11.4	11.3
	English	446	563	57.8	54.9	28,277	30,427	75.2	76.0	28,723	30,990	74.9	75.5
	English OR French***	n/a	4	n/a	0.4	n/a	126	n/a	0.3	n/a	130	n/a	0.3
	Not Specified*	125	119	16.2	11.6	1,894	1,395	5.0	3.5	2,019	1,514	5.3	3.7
	Total	771	1,025	100.0	100.0	37,587	40,035	100.0	100.0	38,358	41,060	100.0	100.0
Operational	Bilingual	9	37	1.0	2.0	387	295	1.8	1.2	396	332	1.8	1.2
	French	116	511	12.5	27.0	3,192	3,400	14.7	13.6	3,308	3,911	14.6	14.6
	English	712	1,288	76.6	68.0	16,477	19,726	75.9	79.0	17,189	21,014	76.0	78.2
	English OR French***	n/a	7	n/a	0.4	n/a	113	n/a	0.5	n/a	120	n/a	0.4
	Not Specified*	93	50	10.0	2.6	1,640	1,431	7.6	5.7	1,733	1,481	7.7	5.5
	Total	930	1,893	100.0	100.0	21,696	24,965	100.0	100.0	22,626	26,858	100.0	100.0
Other**	Bilingual	50	4	11.0	5.3	4	—	12.1	—	54	4	11.1	5.1
	French	—	—	—	—	2	—	6.1	—	2	—	0.4	—
	English	400	65	87.9	86.7	20	1	60.6	33.3	420	66	86.1	84.6
	English OR French***	n/a	1	n/a	1.3	n/a	—	n/a	—	n/a	1	n/a	1.3
	Not Specified*	5	5	1.1	6.7	7	2	21.2	66.7	12	7	2.5	9.0
	Total	455	75	100.0	100.0	33	3	100.0	100.0	488	78	100.0	100.0
Total	Bilingual	1,870	2,149	9.4	9.6	4,874	5,525	7.1	7.3	6,744	7,674	7.6	7.8
	French	1,207	1,953	6.1	6.7	8,518	9,452	12.4	12.4	9,725	11,405	11.0	11.1
	English	15,788	17,494	79.3	77.9	51,096	57,373	74.5	75.4	66,884	74,867	75.6	76.1
	English OR French***	n/a	87	n/a	0.4	n/a	247	n/a	0.3	n/a	334	n/a	0.3
	Not Specified*	1,047	767	5.3	3.4	4,084	3,468	6.0	4.6	5,131	4,235	5.8	4.3
	Total	19,912	22,450	100.0	100.0	68,572	76,065	100.0	100.0	88,484	98,515	100.0	100.0

These figures refer to the stated language requirements of positions to which appointments were made, and do not necessarily reflect the number of bilinguals or unilinguals appointed.

*No specific language requirements shown on appointment documents.

**Not as yet converted to one of the categories on this list.

***Requirement introduced in 1973.

Note: Under Section 6(1) of the Public Service Employment Act, the Commission has delegated some staffing authority to deputy heads of departments.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 2-B

Total NEW Appointments to the Public Service — 1972 and 1973 Distribution by Language Requirements of Positions, Occupational Category and Appointing Authority

Occupational Category	Language Requirement of Position	Appointed By								Total			
		Public Service Commission				Departments							
		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage	
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Executive	Bilingual	12	12	34.3	28.6	—	—	—	—	12	12	34.3	28.6
	French	1	1	2.9	2.4	—	—	—	—	1	1	2.9	2.4
	English	21	28	60.0	66.7	—	—	—	—	21	28	60.0	66.7
	English OR French***	n/a	—	n/a	—	n/a	—	n/a	—	n/a	—	n/a	—
	Not Specified*	1	1	2.9	2.4	—	—	—	—	1	1	2.9	2.4
Total	35	42	100.0	100.0	—	—	—	—	35	42	100.0	100.0	
Scientific and Professional	Bilingual	176	108	5.9	3.8	7	4	3.1	1.2	183	112	5.7	3.6
	French	208	192	6.9	6.8	180	266	79.3	79.9	388	458	12.0	14.6
	English	2,556	2,454	85.4	87.4	35	61	15.4	18.3	2,591	2,515	80.5	80.0
	English OR French***	n/a	9	n/a	0.3	n/a	—	n/a	—	n/a	9	n/a	0.3
	Not Specified*	53	46	1.8	1.6	5	2	2.2	0.6	58	48	1.8	1.5
Total	2,993	2,809	100.0	100.0	227	333	100.0	100.0	3,220	3,142	100.0	100.0	
Administrative and Foreign Service	Bilingual	242	301	15.0	14.5	385	366	16.6	19.5	627	667	15.9	16.9
	French	77	288	4.8	13.9	294	182	12.7	9.7	371	470	9.4	11.9
	English	1,196	1,362	73.9	65.8	1,535	1,263	66.3	67.4	2,731	2,625	69.4	66.6
	English OR French***	n/a	14	n/a	0.7	n/a	1	n/a	—	n/a	15	n/a	0.4
	Not Specified*	103	105	6.4	5.1	101	61	4.4	3.3	204	166	5.2	4.2
Total	1,618	2,070	100.0	100.0	2,315	1,873	100.0	100.0	3,933	3,943	100.0	100.0	
Technical	Bilingual	235	141	9.3	6.2	—	10	—	7.6	235	151	9.0	6.3
	French	267	148	10.5	6.5	20	87	30.3	66.4	287	235	11.0	9.8
	English	1,944	1,892	76.8	83.5	44	32	66.7	24.4	1,988	1,924	76.5	80.3
	English OR French***	n/a	8	n/a	0.3	n/a	—	n/a	—	n/a	8	n/a	0.3
	Not Specified*	86	77	3.4	3.4	2	2	3.0	1.5	88	79	3.4	3.3
Total	2,532	2,266	100.0	100.0	66	131	100.0	100.0	2,598	2,397	100.0	100.0	
Administrative Support	Bilingual	45	53	16.0	15.2	1,118	982	7.4	7.2	1,163	1,035	7.5	7.4
	French	26	43	9.3	12.4	2,262	1,535	14.9	11.2	2,288	1,578	14.8	11.3
	English	153	232	54.4	66.7	11,212	10,733	73.8	78.6	11,365	10,965	73.5	78.3
	English OR French***	n/a	—	n/a	—	n/a	28	n/a	0.2	n/a	28	n/a	0.2
	Not Specified*	57	20	20.3	5.7	600	382	3.9	2.8	657	402	4.2	2.9
Total	281	348	100.0	100.0	15,192	13,660	100.0	100.0	15,473	14,008	100.0	100.0	
Operational	Bilingual	3	6	0.8	0.5	179	124	1.4	0.9	182	130	1.4	0.8
	French	39	320	10.5	29.4	1,514	1,700	11.9	11.9	1,553	2,020	11.8	13.1
	English	304	733	82.2	67.4	10,547	11,876	82.6	82.9	10,851	12,609	82.6	81.8
	English OR French***	n/a	—	n/a	—	n/a	50	n/a	0.3	n/a	50	n/a	0.3
	Not Specified*	24	29	6.5	2.7	531	582	4.2	4.1	555	611	4.2	4.0
Total	370	1,088	100.0	100.0	12,771	14,332	100.0	100.0	13,141	15,420	100.0	100.0	
Other**	Bilingual	14	—	8.6	—	—	—	—	—	14	—	8.3	—
	French	—	—	—	—	1	—	20.0	—	1	—	0.6	—
	English	147	24	90.2	88.9	3	—	60.0	—	150	24	89.3	88.9
	English OR French***	n/a	1	n/a	3.7	n/a	—	n/a	—	n/a	1	n/a	3.7
	Not Specified*	2	2	1.2	7.4	1	—	20.0	—	3	2	1.8	7.4
Total	163	27	100.0	100.0	5	—	100.0	—	168	27	100.0	100.0	
Total	Bilingual	727	621	9.1	7.2	1,689	1,486	5.5	4.9	2,416	2,107	6.3	5.4
	French	618	992	7.7	11.5	4,271	3,770	14.0	12.4	4,889	4,762	12.7	12.2
	English	6,321	6,725	79.1	77.7	23,376	23,965	76.5	79.0	29,697	30,690	77.0	78.3
	English OR French***	n/a	32	n/a	0.4	n/a	79	n/a	0.3	n/a	111	n/a	0.3
	Not Specified*	326	280	4.1	3.2	1,240	1,029	4.1	3.4	1,566	1,309	4.1	3.4
Total	7,992	8,650	100.0	100.0	30,576	30,329	100.0	100.0	38,568	38,979	100.0	100.0	

These figures refer to the stated language requirements of positions to which appointments were made and do not necessarily reflect the number of bilinguals or unilinguals appointed.

*No specific language requirements shown on appointment documents.

**Not as yet converted to one of the categories on this list.

***Requirement introduced in 1973.

Note: Under Section 6(1) of the Public Service Employment Act, the Commission has delegated some staffing authority to deputy heads of departments.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 2-C

Appointments to the Public Service — 1972 and 1973

Distribution by Language Requirements of Positions,
Claimed Working Language of Appointee
and Type of Appointment

Language Requirement of Position	Claimed Working Language of Employee	New Appointments				Appointments From Within the Public Service				Total			
		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage	
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Bilingual	French	1,949	1,574	5.1	4.0	3,641	4,166	7.3	7.0	5,590	5,740	6.3	5.8
	English	467	533	1.2	1.4	687	1,401	1.4	2.3	1,154	1,934	1.3	2.0
	Total	2,416	2,107	6.3	5.4	4,328	5,567	8.7	9.3	6,744	7,674	7.6	7.8
French	French	4,759	4,609	12.3	11.8	4,761	6,474	9.5	10.9	9,520	11,083	10.8	11.2
	English	130	153	0.3	0.4	75	169	0.2	0.3	205	322	0.2	0.3
	Total	4,889	4,762	12.7	12.2	4,836	6,643	9.7	11.2	9,725	11,405	11.0	11.6
English	French	1,365	1,248	3.5	3.2	1,685	2,451	3.4	4.1	3,050	3,699	3.4	3.7
	English	28,332	29,442	73.5	75.5	35,502	41,726	71.1	70.1	63,834	71,168	72.1	72.2
	Total	29,697	30,690	77.0	78.7	37,187	44,177	74.5	74.2	66,884	74,867	75.6	76.0
English OR French*	French	n/a	30	n/a	0.1	n/a	76	n/a	0.1	n/a	106	n/a	0.1
	English	n/a	81	n/a	0.2	n/a	147	n/a	0.2	n/a	228	n/a	0.2
	Total	n/a	111	n/a	0.3	n/a	223	n/a	0.4	n/a	334	n/a	0.3
Not Specified**	French	421	400	1.1	1.0	337	550	0.7	0.9	758	950	0.9	1.0
	English	1,145	909	3.0	2.3	3,228	2,376	6.5	4.0	4,373	3,285	4.9	3.3
	Total	1,566	1,309	4.1	3.4	3,565	2,926	7.1	4.9	5,131	4,235	5.8	4.3
Total	French	8,494	7,861	22.0	20.2	10,424	13,717	20.9	23.0	18,918	21,578	21.4	21.9
	English	30,074	31,118	78.0	79.8	39,492	45,819	79.1	77.0	69,566	76,937	78.6	78.1
	Total	38,568	38,979	100.0	100.0	49,916	59,536	100.0	100.0	88,484	98,515	100.0	100.0

*Requirement introduced in 1973.

**No specific language requirement shown on appointment document.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission.

Appendix 2-D

Total Appointments to the Public Service – 1972 and 1973

Distribution by Language Requirements of Positions,
Claimed Working Language of Appointee
and Appointing Authority

Language Requirement of Position	Claimed Working Language of Employee	Appointed By								Total			
		Public Service Commission				Departments							
		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage		Appointments		Percentage	
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Bilingual	French	1,503	1,437	7.6	6.4	4,087	4,303	6.0	5.7	5,590	5,740	6.3	5.8
	English	367	712	1.8	3.2	787	1,222	1.1	1.6	1,154	1,934	1.3	2.0
	Total	1,870	2,149	9.4	9.6	4,874	5,525	7.1	7.3	6,744	7,674	7.6	7.8
French	French	1,132	1,848	5.7	8.2	8,388	9,235	12.2	12.1	9,520	11,083	10.8	11.2
	English	75	105	0.4	0.5	130	217	0.2	0.3	205	322	0.2	0.3
	Total	1,207	1,953	6.1	8.7	8,518	9,452	12.4	12.4	9,725	11,405	11.0	11.6
English	French	653	767	3.3	3.4	2,397	2,932	3.5	3.9	3,050	3,699	3.4	3.7
	English	15,135	16,727	76.0	74.5	48,699	54,441	71.0	71.6	63,834	71,168	72.1	72.2
	Total	15,788	17,494	79.3	77.9	51,096	57,373	74.5	75.4	66,884	74,867	75.6	76.0
English OR French*	French	n/a	38	n/a	0.2	n/a	68	n/a	0.1	n/a	106	n/a	0.1
	English	n/a	49	n/a	0.2	n/a	179	n/a	0.2	n/a	228	n/a	0.2
	Total	n/a	87	n/a	0.4	n/a	247	n/a	0.3	n/a	334	n/a	0.3
Not Specified**	French	183	167	0.9	0.7	575	783	0.8	1.0	758	950	0.9	1.0
	English	864	600	4.3	2.7	3,509	2,685	5.1	3.5	4,373	3,285	4.9	3.3
	Total	1,047	767	5.3	3.4	4,084	3,468	6.0	4.6	5,131	4,235	5.8	4.3
Total	French	3,471	4,257	17.4	19.0	15,447	17,321	22.5	22.8	18,918	21,578	21.4	21.9
	English	16,441	18,193	82.6	81.0	53,125	58,744	77.5	77.2	69,566	76,937	78.6	78.1
	Total	19,912	22,450	100.0	100.0	68,572	76,065	100.0	100.0	88,484	98,515	100.0	100.0

*Requirement introduced in 1973.

**No specific language requirement shown on appointment document.

Note: Under Section 6(1) of the Public Service Employment Act, the Commission has delegated some staffing authority to deputy heads of departments.

Source: Information Management Centre, Public Service Commission

Appendix 2-E

Language Characteristics of Employees Under the Public Service Employment Act and within the Occupational Groups included in Data STREAM*

Language**	Bilingual				Unilingual				Total			
	Number		Percentage		Number		Percentage		Number		Percentage	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
English	4,804	5,825	6.4	7.2	54,122	58,261	71.9	71.6	58,926	64,086	78.3	78.7
French	9,320	10,414	12.4	12.8	6,989	6,905	9.3	8.5	16,309	17,319	21.7	21.3
Total	14,124	16,239	18.8	20.0	61,111	65,166	81.2	80.0	75,235	81,405	100.0	100.0

* Employees in the Executive, Administrative and Foreign Service, Scientific and Professional, and Technical Occupational Categories are eligible to be included in Data STREAM.

** Language group affiliation determined on the basis of language test results and claimed working language for non-tested employees.

Annexe 2-E

Caractéristiques linguistiques
des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la
Fonction publique et appartenant aux groupes d'occupations
figurant aux FERMATI*

Langue**	Bilingues				Unilingues				Total			
	Nombre		%		Nombre		%		Nombre		%	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Anglais	4,804	5,825	6.4	7.2	54,122	58,261	71.9	71.6	58,926	64,086	78.3	78.7
Français	9,320	10,414	12.4	12.8	6,989	6,905	9.3	8.5	16,309	17,319	21.7	21.3
Total	14,124	16,239	18.8	20.0	61,111	65,166	81.2	80.0	75,235	81,405	100.0	100.0

* Les employés des catégories de la Direction, de l'Administration et du service extérieur, de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie technique peuvent figurer au FERMATI.
** Classement fait d'après les résultats des tests de langues ou dans le cas des employés non testés, d'après la langue de travail pour laquelle ils ont opté.

Total des nominations — 1972 et 1973
Répartition par exigences linguistiques des postes,
langue de travail préférée par le titulaire
et organe de nomination

Exigences linguistiques	Langue de travail préférée	Organe de nomination					
		Ministères			CFP		
		%			%		
		Nombre			Nombre		
		1972	1973	1972	1972	1973	1972
Bilingue	Français	1,503	1,437	7,6	6,4	4,087	4,303
	Anglais	367	712	1,8	3,2	787	1,222
	Total	1,870	2,149	9,4	9,6	4,874	5,525
Français	Français	1,132	1,848	5,7	8,2	8,388	9,235
	Anglais	75	105	0,4	0,5	130	217
	Total	1,207	1,953	6,1	8,7	8,518	9,452
Anglais	Français	653	767	3,3	3,4	2,397	2,932
	Anglais	15,135	16,727	76,0	74,5	48,699	54,441
	Total	15,788	17,494	79,3	77,9	51,096	57,373
OU français*	Français	n.a.	n.a.	38	n.a.	n.a.	68
	Anglais	n.a.	49	n.a.	0,2	n.a.	179
	Total	n.a.	87	n.a.	0,4	n.a.	247
Non précisé**	Français	183	167	0,9	0,7	575	783
	Anglais	864	600	5,3	3,4	4,084	3,468
	Total	1,047	767	6,2	4,1	4,659	4,251
Total	Français	3,471	4,257	17,4	19,0	15,447	17,321
	Anglais	16,441	18,193	82,6	81,0	53,125	58,744
	Total	19,912	22,450	100,0	100,0	68,572	76,065

* Exigence introduite en 1973.

** Aucune exigence linguistique précisée sur les documents de nomination.

Nota: Conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission a délégué des pouvoirs de dotation en personnel à certains sous-chefs.

Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

Annexe 2-C

Total des nominations — 1972 et 1973
Répartition par exigences linguistiques des postes,
langue de travail préférée par le titulaire
et type de nomination

Exigences linguistiques	Langue de travail préférée	Nominations de nouveaux employés						Nominations au sein de la fonction publique						Total					
		Nombre			%			Nombre			%			Nombre			%		
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Bilingue	Anglais	467	533	1,2	1,4	687	1,401	1,4	2,3	6,744	1,934	1,3	2,0	4,67	5,33	2,416	2,107	5,33	4,67
	Français	1,949	1,574	5,1	4,0	3,641	4,166	7,3	7,0	5,590	5,740	6,3	5,8	1,949	1,574	5,1	4,0	3,641	4,166
	Total	2,416	2,107	6,3	5,4	4,328	5,567	8,7	9,3	11,334	7,674	7,6	7,8	2,416	2,107	6,3	5,4	4,328	5,567
Français	Français	4,759	4,609	12,3	11,8	4,761	6,474	9,5	10,9	9,520	11,083	10,8	11,2	4,759	4,609	12,3	11,8	4,761	6,474
	Anglais	1,30	153	0,3	0,4	75	169	0,2	0,3	206	322	0,2	0,3	1,30	153	0,3	0,4	75	169
	Total	4,889	4,762	12,7	12,2	4,836	6,643	9,7	11,2	9,726	11,405	11,0	11,6	4,889	4,762	12,7	12,2	4,836	6,643
Anglais	Français	1,365	1,248	3,5	3,2	1,685	2,451	3,4	4,1	3,050	3,699	3,4	3,7	1,365	1,248	3,5	3,2	1,685	2,451
	Anglais	28,332	29,442	73,5	75,5	35,502	41,726	71,1	70,1	63,834	71,168	72,1	72,2	28,332	29,442	73,5	75,5	35,502	41,726
	Total	29,697	30,690	77,0	78,7	37,187	44,177	74,5	74,2	66,884	74,867	75,6	76,0	29,697	30,690	77,0	78,7	37,187	44,177
OU français*	Français	n.a.	30	n.a.	0,1	n.a.	76	n.a.	0,1	n.a.	106	n.a.	0,1	n.a.	30	n.a.	0,1	n.a.	76
	Anglais	n.a.	81	n.a.	0,2	n.a.	147	n.a.	0,2	n.a.	228	n.a.	0,2	n.a.	81	n.a.	0,2	n.a.	147
	Total	n.a.	111	n.a.	0,3	n.a.	223	n.a.	0,4	n.a.	334	n.a.	0,3	n.a.	111	n.a.	0,3	n.a.	223
Non précisé**	Français	421	400	1,1	1,0	337	550	0,7	0,9	758	950	0,9	1,0	421	400	1,1	1,0	337	550
	Anglais	1,145	909	3,0	2,3	3,228	2,376	6,5	4,0	4,373	3,285	4,9	3,3	1,145	909	3,0	2,3	3,228	2,376
	Total	1,566	1,309	4,1	3,4	3,565	2,926	7,1	4,9	5,131	4,235	5,8	4,3	1,566	1,309	4,1	3,4	3,565	2,926
Total	Français	8,494	7,861	22,0	20,2	10,424	13,717	20,9	23,0	18,918	21,578	21,4	21,9	8,494	7,861	22,0	20,2	10,424	13,717
	Anglais	30,074	31,118	78,0	79,8	39,492	45,819	79,1	77,0	69,566	76,937	78,6	78,1	30,074	31,118	78,0	79,8	39,492	45,819
	Total	38,568	38,979	100,0	100,0	49,916	59,536	100,0	100,0	88,484	98,515	100,0	100,0	38,568	38,979	100,0	100,0	49,916	59,536

* Exigence introduite en 1973.

** Aucune exigence linguistique précisée sur les documents de nomination.

Source : Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique

répartition par exigences linguistiques des postes,
catégorie d'occupations et organe de nomination

Catégorie d'occupations	Exigences linguistiques	Nommés par:											
		CFP				Ministères				Total			
		Nombre				%				Nombre			
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973

Direction	Bilingue	12	34,3	28,6	2,4	1	2,9	1	2,4	12	34,3	28,6	2,4
	Anglais	21	60,0	66,7	n.a.	—	—	—	—	21	60,0	66,7	n.a.
	Non précisé*	1	2,9	2,4	2,9	1	2,9	1	2,9	1	2,9	2,4	2,9
	Total	35	42	100,0	100,0	—	—	—	—	35	42	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	—	n.a.	n.a.	—	—	—	—	n.a.	—	n.a.	n.a.
Scientifique	Bilingue	176	108	5,9	3,8	7	4	3,1	1,2	183	112	5,7	3,6
	Anglais	2,564	2,454	85,4	87,4	35	61	15,4	18,3	2,591	2,515	80,5	80,0
	Non précisé*	53	46	1,8	1,6	5	2	2,2	0,6	58	48	1,8	1,5
	Total	2,993	2,809	100,0	100,0	227	336	100,0	100,0	3,220	3,142	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	9	n.a.	0,3	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	9	n.a.	0,3
Professionnelle	Bilingue	176	108	5,9	3,8	7	4	3,1	1,2	183	112	5,7	3,6
	Anglais	2,564	2,454	85,4	87,4	35	61	15,4	18,3	2,591	2,515	80,5	80,0
	Non précisé*	53	46	1,8	1,6	5	2	2,2	0,6	58	48	1,8	1,5
	Total	2,993	2,809	100,0	100,0	227	336	100,0	100,0	3,220	3,142	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	9	n.a.	0,3	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	9	n.a.	0,3
Administration	Bilingue	242	301	15,0	14,5	385	366	16,6	19,5	627	667	15,9	16,9
	Anglais	77	288	4,8	13,9	294	182	12,7	9,7	2,371	470	9,4	11,9
	Non précisé*	1,196	1,362	73,9	65,8	1,535	1,263	66,3	67,4	2,731	2,654	66,6	66,6
	Total	1,618	2,070	100,0	100,0	2,315	1,873	100,0	100,0	3,933	3,943	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	14	n.a.	0,7	1	n.a.	—	—	n.a.	15	n.a.	0,4
Service extérieur	Bilingue	103	105	6,4	5,1	101	61	4,4	3,3	204	166	5,2	4,2
	Anglais	1,196	1,362	73,9	65,8	1,535	1,263	66,3	67,4	2,731	2,654	66,6	66,6
	Non précisé*	86	86	3,4	3,4	2	2	3,0	1,5	88	79	3,4	3,3
	Total	2,532	2,266	100,0	100,0	66	131	100,0	100,0	2,598	2,397	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	8	n.a.	0,3	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	8	n.a.	0,3
Technique	Bilingue	235	141	9,3	6,2	—	10	7,6	235	151	9,0	6,3	
	Anglais	267	148	10,5	6,5	20	87	30,3	66,4	235	151	9,0	6,3
	Non précisé*	86	86	3,4	3,4	2	2	3,0	1,5	88	79	3,4	3,3
	Total	2,532	2,266	100,0	100,0	66	131	100,0	100,0	2,598	2,397	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	8	n.a.	0,3	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	8	n.a.	0,3
Journ	Bilingue	45	53	16,0	15,2	1,118	982	7,4	7,2	1,163	1,378	7,5	7,4
	Anglais	26	43	9,3	12,4	2,262	1,535	14,9	11,2	2,288	1,578	14,8	11,3
	Non précisé*	153	232	54,4	66,7	11,212	10,733	73,8	78,6	11,965	10,965	73,5	78,3
	Total	281	348	100,0	100,0	15,192	13,660	100,0	100,0	15,473	14,008	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	57	n.a.	5,7	600	382	3,9	2,8	657	402	4,2	2,9
Exploitation	Bilingue	39	320	10,5	29,4	1,514	1,700	11,9	11,9	1,553	2,020	11,8	13,1
	Anglais	304	733	82,2	67,4	10,547	11,876	82,6	82,9	10,851	12,609	82,6	81,8
	Non précisé*	n.a.	—	—	—	n.a.	50	4,2	0,3	n.a.	50	n.a.	0,3
	Total	370	1,088	100,0	100,0	12,771	14,332	100,0	100,0	13,141	15,420	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	29	n.a.	2,7	531	582	4,2	0,3	555	611	4,2	4,0
Autres**	Bilingue	14	—	—	—	—	—	—	—	14	—	—	—
	Anglais	147	24	90,2	88,9	3	—	20,0	—	150	24	89,3	88,9
	Non précisé*	n.a.	1	n.a.	3,7	n.a.	—	n.a.	—	3	1	n.a.	—
	Total	163	27	100,0	100,0	5	—	20,0	—	168	27	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	—	n.a.	—	—	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—
Total	Bilingue	727	621	9,1	7,2	1,689	1,486	5,5	4,9	2,416	2,107	6,3	5,4
	Anglais	6,321	6,725	79,1	77,7	23,376	23,965	76,5	79,0	29,697	30,690	77,0	78,7
	Non précisé*	n.a.	32	n.a.	0,4	n.a.	79	n.a.	0,3	111	n.a.	0,3	0,3
	Total	7,992	8,650	100,0	100,0	30,576	30,329	100,0	100,0	38,568	38,979	100,0	100,0
	Anglais OU français***	n.a.	280	4,1	3,2	1,240	1,029	4,1	3,4	1,566	1,309	4,1	3,4

Les chiffres font état des exigences linguistiques fixées pour les postes
inexistants les nominations ont eu lieu, et ne correspondent pas nécessairement au nombre d'employés bilingues ou unilingues nommés.
* Aucune exigence linguistique précisée sur les documents de nomination.
** Postes non encore transposés à l'une des catégories de cette liste.

**Exigence introduite en 1973.

Nota: Conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la
Fonction publique, la Commission a délégué des pouvoirs de
dotation en personnel à certains sous-chefs.
Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la
Fonction publique.

Annexe 2-A

Répartition par exigences linguistiques des postes, catégorie d'occupations et organe de nomination

Total des nominations — 1972 et 1973

Catégorie d'occupations	Exigences linguistiques	Nommés par:											
		CFP				Ministères				Total			
		%				%				Nombre			
		1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Direction	Bilingue	55	128	21,4	35,4	—	—	—	—	55	128	21,4	35,4
	Français	4	2	1,6	0,5	—	—	—	—	4	2	1,6	0,6
	Anglais	182	211	70,8	58,3	—	—	—	—	182	211	70,8	58,3
	Anglais OU français***	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—
Scientifique	Bilingue	362	322	6,3	5,2	30	27	9,5	4,1	392	349	6,4	5,1
	Français	4,752	5,356	82,3	86,0	238	391	75,3	59,7	4,752	5,356	9,6	11,5
	Anglais	41	41	0,7	0,7	7	7	1,8	1,8	41	41	0,6	0,6
	Anglais OU français***	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—	n.a.	—
et professionnelle	Total	257	362	100,0	100,0	—	—	—	—	257	362	100,0	100,0
	Non précisée*	16	21	6,2	5,8	—	—	—	—	16	21	6,2	5,8
	Bilingue	362	322	6,3	5,2	30	27	9,5	4,1	392	349	6,4	5,1
	Français	4,752	5,356	82,3	86,0	238	391	75,3	59,7	4,752	5,356	9,6	11,5
Administration et service extérieur	Bilingue	648	985	15,1	17,9	1,322	1,610	15,2	16,0	1,970	2,595	15,2	16,7
	Français	115	457	2,7	8,3	775	1,057	8,9	10,5	890	1,514	6,9	9,7
	Anglais	3,242	3,793	75,6	69,1	6,185	6,969	71,1	69,1	9,427	10,762	72,6	69,1
	Anglais OU français***	n.a.	16	0,2	0,2	1	1	0,1	0,1	n.a.	25	0,2	0,2
Technique	Bilingue	621	453	8,3	6,1	5	14	2,1	4,4	674	467	8,2	6,1
	Français	553	464	7,4	6,3	21	96	8,9	30,1	574	460	7,5	6,1
	Anglais	6,054	6,218	81,4	84,3	96	92	40,7	28,8	6,150	6,310	80,1	82,0
	Anglais OU français***	n.a.	16	0,2	0,2	1	1	0,1	0,1	n.a.	25	0,2	0,2
Soutien administratif	Bilingue	125	220	16,2	21,5	3,126	3,579	8,3	8,9	3,251	3,799	8,5	9,2
	Français	75	119	9,7	11,6	4,290	4,508	11,4	11,3	4,365	4,627	11,4	11,3
	Anglais	446	563	57,8	54,9	28,277	30,427	75,2	76,0	28,723	30,990	74,9	75,5
	Anglais OU français***	n.a.	4	0,4	0,4	n.a.	126	0,3	0,3	n.a.	130	0,3	0,3
Exploitation	Bilingue	9	37	1,0	10,0	37	587	100,0	100,0	37	587	100,0	100,0
	Français	116	511	12,5	27,0	3,192	3,400	14,7	13,6	3,308	3,911	14,6	16,6
	Anglais	712	1,288	76,6	68,0	16,477	19,726	75,9	79,0	17,189	21,014	76,0	78,2
	Anglais OU français***	n.a.	7	0,4	0,4	113	113	0,5	0,5	n.a.	120	0,4	0,4
Autres**	Bilingue	50	4	11,0	5,3	4	—	12,1	—	54	4	11,1	5,1
	Français	—	65	87,9	20	2	6,1	6,1	33,3	420	—	0,4	86,6
	Anglais	400	1	1,3	86,7	1	60,6	60,6	—	1	66	86,1	86,6
	Anglais OU français***	n.a.	5	1,1	6,7	n.a.	2	2,2	—	n.a.	7	1	1,3
Total	Bilingue	1,870	2,149	9,4	9,6	4,874	5,525	7,1	7,3	6,744	7,674	7,6	7,8
	Français	15,788	17,494	79,3	77,9	51,096	57,373	74,5	75,4	66,884	74,487	75,6	76,0
	Anglais	87	87	0,4	0,4	4,084	3,468	6,0	4,6	5,131	4,235	5,8	4,3
	Anglais OU français***	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	247	247	0,3	0,3	n.a.	334	0,3	0,3
Total	Bilingue	1,870	2,149	9,4	9,6	4,874	5,525	7,1	7,3	6,744	7,674	7,6	7,8
	Français	15,788	17,494	79,3	77,9	51,096	57,373	74,5	75,4	66,884	74,487	75,6	76,0
	Anglais	87	87	0,4	0,4	4,084	3,468	6,0	4,6	5,131	4,235	5,8	4,3
	Anglais OU français***	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	247	247	0,3	0,3	n.a.	334	0,3	0,3

Ces chiffres font état des exigences linguistiques fixées pour les postes auxquels les nominations ont eu lieu, et ne correspondent pas nécessairement au nombre d'emplois bilingues ou unilingues nommés.

* Aucune exigence linguistique précisée sur les documents de nomination.

** Postes non encore transposés à l'une des catégories de cette liste.

*** Exigence introduite en 1973.

Nota: Conformément à l'article 6(1) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission a délégué des pouvoirs de la Commission à certains sous-chefs.

Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

Annexes—Deuxième partie

Exigences linguistiques des postes

Source: Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Catégorie		Nominations avec appels	Nominations avec appels accueillis	Appellants		Après audience	Sans audience	Appels		Appels retirés	
				H	F			H	F		
Direction Scientifique et professionnelle Administration et service extérieur Technique Soutien administratif Exploitation Autres	2	—	2	—	—	—	—	—	1	—	
	107	33	234	9	79	4	11	—	115	3	
	545	162	965	195	238	59	69	15	461	86	
	139	36	217	2	50	—	27	1	82	—	
	434	122	408	418	90	84	18	67	232	201	
	300	80	555	13	125	2	44	—	322	8	
	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	
	1,528	433	2,382	637	582	149	169	83	1,213	298	
Total		107									

Suite donnée aux appels,
par catégorie d'occupations

Annexe 1 - R

Annexe 1 - Q

Questions soumises à la décision des comités d'appels

Questions	Appels accueillis		Appels rejetés		Total
	Nombre	%	Nombre	%	

DROIT D'APPEL

Zone de concours

Avis d'appel

PROCÉDES DE SÉLECTION

Libellé et diffusion des affiches

Interprétation des affiches

Décision du jury consultatif de présélection

Composition du jury d'appréciation

Application des normes de sélection

Utilisation des formulaires de demandes

d'emploi et des dossiers personnels

Utilisation des connaissances personnelles

Utilisation du rapport d'appréciation

(commentaires du superviseur)

Tests écrits et notation — méthodes

Tests écrits — questions

Entrevues et examens oraux — méthodes

Entrevues et examens oraux — questions

Entrevues et examens oraux — circonstances personnelles

APPRÉCIATION DU CANDIDAT

Validité des conclusions — connaissances

Validité des conclusions — capacités

Validité des conclusions — possibilités de rendement

Sélection à partir de données insuffisantes

Données contradictoires

Chances de sélection inégales — partialité

Discrimination

Questions linguistiques rattachées au processus de sélection

Désignation des exigences linguistiques du poste

Respect des lignes directrices sur les titulaires unilingues de

postes bilingues

Appels retirés par l'appelant

Appels concédés par le ministère

Autres

INTERPRÉTATION:

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique

Total

70	3	70.0	49	2	66.7	70	4	30.0	27	58.7	90.0	30	46	30	159	178	303	82	77	350	87	113	272	426	82
----	---	------	----	---	------	----	---	------	----	------	------	----	----	----	-----	-----	-----	----	----	-----	----	-----	-----	-----	----

* Certaines décisions des comités d'appels portant sur plus d'une question, le total est supérieur au nombre d'appels.

Source : Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Annexe 1 - P

Suite donnée aux appels de recommandations de renvoi,
par ministère
(article 31 de la Loi)

Ministère	Appelants		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Affaires des anciens combattants	3	1	1	1	—	—	2	—
Commission de la Fonction publique	—	1	—	—	—	1	—	—
Défense nationale	4	—	2	—	2	—	—	—
Expansion économique régionale	1	—	1	—	—	—	—	—
Gouverneur général	—	1	—	—	—	1	—	—
Industrie et Commerce	—	1	—	—	—	1	—	—
Justice	1	—	—	—	—	—	1	—
Main-d'œuvre et Immigration	3	1	1	—	2	1	—	—
Postes	10	5	4	2	6	1	—	—
Revenu national, Impôt	—	1	—	1	—	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	4	—	1	—	3	—	—	—
Statistique Canada	—	1	—	1	—	—	—	—
Transports	1	—	1	—	—	—	—	—
Total	27	12	11	5	13	5	3	2

Suite donnée aux appels de recommandations de rétrogradation,
par ministère
(article 31 de la Loi)

Ministère	Appelants		Appels accueillis		Appels rejetés		Appels retirés	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Postes	1	—	1	—	—	—	—	—
Service canadien des pénitenciers	1	—	1	—	—	—	1	—
Transports	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	3	—	2	—	—	—	1	—

Source : Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Appels de sélections faites au sein de la Fonction publique

Ministère	R.E.F.P. 7(1) (a) Concours		R.E.F.P. 7(2) Promotions sans concours		R.E.F.P. (7) (1) (b) (i) Sélections par répartition	
	Sans appels	Appels	Sans appels	Appels	Sans appels	Appels

Affaires des anciens combattants	219	17	75	—	40	2
Affaires extérieures	27	2	5	—	61	22
Affaires indiennes et Nord canadien	349	25	370	7	173	12
Affaires urbaines	5	1	3	—	19	1
ACDI	35	4	28	—	74	2
Agriculture	393	28	63	3	78	3
Approvisionnements et Services	258	29	226	2	169	10
Archives publiques	—	—	—	—	—	—
Assurances	4	1	—	—	2	—
Auditeur général	—	—	—	—	—	2
Bibliothèque nationale	23	—	15	—	39	—
Commissaire aux langues officielles	—	—	2	—	2	—
Commission canadienne des transports	21	5	40	1	9	—
Commission d'appel de l'immigration	1	—	3	—	—	—
Commission de la Fonction publique	71	7	91	1	76	13
Commission des relations de travail	—	—	—	—	5	—
dans la Fonction publique	1	1	3	—	2	—
Commission mixte internationale	—	—	1	—	4	—
Commission nationale des libérations conditionnelles	32	4	8	—	3	—
Communications	81	11	48	—	89	3
Conseil canadien des relations du travail	2	—	3	—	2	—
C.R.T.C.	—	—	—	—	—	—
Conseil du Trésor	10	1	24	—	59	—
Conseil privé	16	—	33	—	6	—
Consommation et Corporations	109	9	15	—	70	3
Défense nationale	654	101	467	10	123	12
Directeur général des élections	1	—	1	—	—	—
Environnement	66	7	138	1	89	6
Energie, mines et ressources	427	42	329	7	304	18
Expansion économique régionale	23	—	42	—	53	2
Finances	18	1	53	—	29	—
Gendarmerie royale du Canada	79	8	45	—	5	—
Industrie et Commerce	37	11	79	—	87	14
Information Canada	29	1	64	—	13	—
Justice	30	—	108	—	5	1
Main-d'œuvre et Immigration	672	162	216	4	248	51
Musées nationaux du Canada	6	—	3	—	27	—
Office national de l'énergie	10	—	10	—	17	—
Postes	1,069	167	304	8	123	8
Revenu national, Douanes et accises	265	73	47	2	80	18
Revenu national, Impôt	784	79	741	6	123	3
Santé nationale et Bien-être social	309	24	403	10	169	5
Sciences et Technologie	—	—	2	—	9	—
Secrétariat d'Etat	103	8	44	1	96	2
Service canadien des pénitenciers	151	46	62	5	37	12
Solliciteur général	21	—	12	—	14	—
Statistique Canada	299	14	31	1	536	3
Transports	601	98	334	6	508	35
Travail	37	3	47	—	24	2
Travaux publics	179	30	169	1	354	33
Total	8,278	1,127	5,112	77	4,281	324

Source: Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Annexe 1 - N

Suite donnée aux appels de sélections faites au sein de la
Fonction publique, par ministère et sexe

Ministère	Sélections avec appels	Sélections sans appels	Appellants		Appels accueillis	Appels rejetés		Appels rejetés	Appels rejetés
			H	F		H	F		
Affaires des anciens combattants	19	6	15	14	6	8	8	5	1
Affaires extérieures	24	8	134	18	46	5	83	13	5
Affaires indiennes et Nord canadien	44	8	42	19	14	4	18	14	10
Affaires urbaines	2	1	2	—	1	—	—	—	1
ACDI	6	1	9	4	—	4	7	—	2
Agriculture	34	5	30	7	4	1	16	3	10
Approvisionnement et Services	33	10	32	11	9	5	17	4	6
Assurances	1	—	1	—	—	1	—	—	—
Auditeur général	2	—	2	—	—	—	2	—	—
Commission canadienne des transports	6	3	8	3	7	1	1	1	—
Commission d'assurance-emploi	140	31	196	111	48	20	106	51	42
Commission de la Fonction publique	21	10	41	11	20	3	12	5	9
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	1	1	—	1	—	—	—	—
Commission nationale des libérations conditionnelles	4	2	19	3	12	—	7	3	—
Communications	14	5	30	1	14	—	9	1	7
C.R.T.C.	1	1	1	—	—	—	1	—	—
Conseil du Trésor	1	—	1	—	—	—	—	—	—
Conseil privé	1	—	—	1	—	—	—	—	—
Consommation et Corporations	12	2	10	3	1	1	7	1	—
Défense nationale	123	51	179	43	82	14	86	24	12
Énergie, mines et ressources	14	6	11	5	2	4	1	—	2
Environnement	67	25	81	13	33	4	28	5	20
Expansion économique régionale	2	1	2	—	1	—	—	—	1
Finances	1	1	1	—	—	1	—	—	—
Gendarmerie royale du Canada	8	2	7	—	2	2	1	1	1
Industrie et Commerce	25	8	43	4	19	1	14	3	10
Information Canada	1	—	1	—	—	—	—	—	—
Justice	1	—	1	—	—	—	—	—	—
Main-d'œuvre et Immigration	217	68	352	176	133	74	160	84	59
Postes	183	30	282	24	62	4	185	15	35
Revenu national, Douanes et accises	93	28	146	20	39	7	87	10	20
Revenu national, Impôt	88	29	189	37	81	14	89	22	19
Santé nationale et Bien-être social	39	17	31	44	11	39	16	3	4
Secrétariat d'État	11	1	7	6	—	1	5	2	2
Service canadien des pénitenciers	63	12	192	9	21	1	114	6	57
Statistique Canada	18	4	9	14	2	5	6	6	1
Transports	139	40	198	13	61	5	89	6	48
Travail	5	2	7	—	—	3	2	3	—
Travaux publics	64	16	79	9	18	4	30	4	31
Total	1,528	433	2,382	637	751	232	1,213	298	418
									107

Source : Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Suite donnée aux appels de sélections par voie de répertoire,

par ministère

Aux termes de l'article 7(1) (b) (i) du R.E.F.P.

Ministère	Sélections avec appels	Sélections avec appels accueillis	Appelants	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels rejetés
-----------	---------------------------	---	-----------	----------------------	-------------------	-------------------

Affaires des anciens combattants	2	1	2	1	1	—
Affaires extérieures	22	8	150	51	94	5
Affaires indiennes et Nord canadien	12	1	16	1	11	4
Affaires urbaines	1	1	1	1	—	—
ACDI	2	1	5	4	—	1
Agriculture	3	2	3	2	1	—
Approuvisionnements et Services	10	3	11	4	3	4
Auditeur général	2	—	2	—	2	—
Commission d'assurance-chômage	24	9	39	17	13	9
Commission de la Fonction publique	13	5	17	7	4	6
Communications	3	2	9	4	1	4
C.R.T.C.	1	—	1	—	1	—
Conseil privé	1	—	1	—	1	—
Consommation et Corporations	3	1	3	1	1	1
Défense nationale	12	10	31	23	6	2
Énergie, mines et ressources	6	3	6	3	2	1
Environnement	18	8	20	9	4	7
Expansion économique régionale	2	1	2	1	—	1
Industrie et Commerce	14	6	29	16	7	6
Justice	1	—	1	—	—	1
Main-d'oeuvre et Immigration	51	34	175	126	43	6
Postes	8	2	8	2	4	2
Revenu national, Douanes et accise	18	9	27	18	5	4
Revenu national, Impôt	3	—	5	—	5	—
Santé nationale et Bien-être social	5	2	7	4	3	—
Secrétariat d'État	2	—	2	—	—	2
Service canadien des pénitenciers	12	2	92	2	62	38
Statistique Canada	3	1	3	1	1	1
Transports	35	13	43	17	19	7
Travail	2	—	2	—	2	—
Travaux publics	33	3	39	5	14	20
Total	324	128	752	320	300	132

Source: Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Annexe 1 - L

Suite donnée aux appels de promotions sans concours,

par ministère

Aux termes de l'article 7(2) du R.E.F.P.

Ministère	Promotions avec appels	Promotions avec appels accueillis	Appelants	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels rejetés
Affaires indiennes et Nord canadien	7	2	12	7	3	2
Agriculture	3	—	3	—	1	—
Approvisionnement et Services	2	2	2	—	—	—
Commission canadienne des transports	1	1	1	1	—	—
Commission d'assurance-chômage	1	—	1	—	—	1
Commission de la Fonction publique	1	1	1	1	—	—
Défense nationale	10	6	19	15	3	—
Énergie, mines et ressources	1	1	1	—	—	—
Environnement	7	4	12	8	—	4
Main-d'œuvre et Immigration	4	1	13	2	5	6
Postes	8	3	11	5	3	3
Revenu national, Douanes et accise	2	1	2	1	1	—
Revenu national, Impôt	6	2	16	12	4	—
Santé nationale et Bien-être social	10	8	35	33	—	2
Secrétariat d'État	1	1	1	1	—	—
Service canadien des pénitenciers	5	2	5	2	—	3
Statistique Canada	1	—	1	—	1	—
Transports	6	1	6	1	2	3
Travaux publics	1	—	4	—	—	4
Total	77	36	146	92	23	31

Source : Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Les annexes 1-K à 1-Q portent sur les appels régisés pendant l'année civile 1973

Annexe 1-K

Suite donnée aux appels de promotions par voie de concours,
par ministère
Aux termes de l'article 7(1) (a) du R.E.F.P.

Ministère	Concours avec appels	Concours avec appels accueillis	Appelants	Appels accueillis	Appels rejetés	Appels rejetés
-----------	----------------------------	--	-----------	----------------------	-------------------	-------------------

Affaires des anciens combattants	17	5	27	13	12	2
Affaires extérieures	2	—	2	—	2	—
Affaires indiennes et Nord canadien	25	5	33	10	18	5
Affaires urbaines	1	—	1	—	—	1
ACDI	4	—	8	—	7	1
Agriculture	28	3	31	3	17	11
Approuvisionnements et Services	21	5	30	8	18	4
Assurances	1	—	1	—	1	—
Commission canadienne des transports	5	2	10	7	2	1
Commission d'assurance-chômage	15	22	267	51	144	72
Commission de la Fonction publique	7	4	34	15	13	6
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	1	1	1	1	—	—
Commission nationale des libérations conditionnelles	4	2	22	12	10	—
Communications	11	3	22	10	9	3
Conseil du Trésor	1	—	1	—	1	—
Consommation et Corporations	9	1	10	1	7	2
Défense nationale	101	35	172	58	100	14
Energie, mines et ressources	7	2	9	3	3	3
Environnement	42	13	62	20	29	13
Finances	1	—	1	—	1	—
Gendarmerie royale du Canada	8	2	9	2	3	4
Industrie et Commerce	11	2	18	4	10	4
Information Canada	1	—	1	—	1	—
Main-d'œuvre et Immigration	162	33	340	79	196	65
Postes	167	25	287	59	193	35
Revenu national, Douanes et accise	73	18	137	27	91	19
Revenu national, Impôt	79	27	205	83	102	20
Santé nationale et Bien-être social	24	7	33	13	16	4
Secrétariat d'Etat	8	—	10	—	7	3
Service canadien des pénitenciers	46	8	104	18	68	18
Statistique Canada	14	3	19	6	10	3
Transports	98	26	162	48	74	40
Travail	3	2	7	3	3	1
Travaux publics	30	13	45	17	20	8
Total	1,127	269	2,121	571	1,188	362

Source: Direction des appels, Commission de la Fonction publique.

Annexe 1 - I
Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
selon le lieu de travail et la catégorie
(décembre 1973)

	Direction	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Total
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972

Rég. de la capitale nationale	694	744	7,375	8,090	13,608	14,973	5,638	5,825	27,339	28,076	7,717	8,087	62,371	65,79
Autres	83	124	11,790	12,765	19,043	20,909	15,795	17,132	39,492	43,046	82,182	85,531	168,385	179,50
Total	777	868	19,165	20,855	32,651	35,882	21,433	22,957	66,831	71,122	89,899	93,618	230,756	245,30

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services.

Annexe 1 - J

Comparaison entre le nombre total des diplômés d'université
(baccalauréat et maîtrise)
et le nombre de ceux qui ont été nommés
à la Fonction publique,
par province d'origine des diplômés

Province	Hommes	Femmes	Total	Diplômés			Nominations			Pourcentage
	Hommes	Femmes	Total	Anglophones ¹		Francophones ²	Hommes	Femmes	Total	

Terre-Neuve	763	483	1,246	5	1	—	—	—	6	.48
Ile-du-Prince-Édouard	223	182	405	—	—	—	—	—	—	—
Nouvelle-Écosse	2,259	1,528	3,787	22	11	2	—	—	35	.92
Nouveau-Brunswick	1,727	1,212	2,939	13	6	12	1	—	32	1.09
Québec	12,110	8,546	20,656	32	7	189	38	266	1,29	1.29
Ontario	21,700	11,835	33,535	279	91	25	10	405	1,21	1.21
Manitoba	2,875	1,493	4,368	44	13	2	—	59	1.35	1.35
Saskatchewan	2,162	1,053	3,215	19	3	—	—	22	.68	.68
Alberta	4,089	2,713	6,802	42	16	1	—	59	.87	.87
Colombie-Britannique	3,789	2,080	5,869	43	19	—	—	62	1.06	1.06
Étranger	—	—	—	10	—	4	1	15	—	—
TOTAL	51,697	31,125	82,822	509	167	235	50	961	1.16	1.16

1. Personnes s'étant déclarées d'expression anglaise.
2. Personnes s'étant déclarées d'expression française.

Nota: Le chiffre des nominations est fondé sur le résultat des programmes de recrutement de 1973; le nombre total de diplômés est tiré d'un bulletin de service de Statistique Canada publié en avril 1973 (année scolaire 1971-72).

Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
Technique						Soutien administratif						Exploitation					
Total						Total						Total					

[illegible]

Repartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
par ministère, catégorie et sexe (décembre 1973)

Ministère ou organisme		Direction		Scientifique		Administration et service extérieur		Total
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
24	—	24	59	2	61	1,800	52	1,852
24	—	24	480	141	621	1,077	76	1,153
44	—	44	2,133	37	2,170	5,558	840	6,398
57	—	57	645	10	655	1,239	93	1,332
51	—	51	2,663	124	2,787	646	113	759
36	—	36	1,279	1,104	2,383	1,644	347	1,991
33	1	34	129	28	157	4,564	1,151	5,715
22	—	22	15	4	19	2,015	667	2,582
12	—	12	1,975	82	2,057	385	55	440
52	—	52	313	4	317	1,746	1,968	3,714
13	1	14	194	1,465	1,659	445	32	477
39	1	40	923	1,098	2,021	756	183	939
37	—	37	37	8	449	730	70	800
4	—	4	216	27	243	520	37	557
22	1	23	606	109	715	582	122	704
23	—	23	882	49	931	582	36	618
9	—	9	23	9	32	838	108	946
15	—	15	601	569	1,170	380	138	518
62	—	62	62	86	1,160	43	14	57
—	—	—	2	2	4	857	579	1,436
14	2	16	11	8	19	857	579	1,436
22	1	23	23	296	313	296	94	390
16	1	17	265	17	267	209	41	250
23	—	23	100	10	110	280	31	311
1	—	1	20	3	23	19	1	20
18	—	18	32	2	34	339	64	403
10	—	10	55	4	59	232	29	261
—	—	—	309	47	356	21	6	27
62	1	63	32	39	266	266	45	311
28	—	28	160	13	173	69	20	89
7	—	7	100	5	105	126	14	140
1	—	1	75	32	107	47	27	74
1	—	1	62	15	77	72	10	82
1	—	1	1	2	2	245	40	285
6	—	6	—	3	5	103	33	136
—	—	—	—	—	—	208	—	208
—	—	—	48	93	141	14	5	19
—	—	—	44	2	46	32	1	33
3	—	3	15	4	19	112	22	134
25	—	25	10	3	13	54	17	71
—	—	—	158	4	162	65	8	73
2	—	2	97	5	102	37	8	45
10	—	10	35	3	38	41	11	52
2	—	2	16	1	17	39	5	44
8	—	8	4	1	5	36	3	39
4	—	4	6	2	8	32	4	36
—	—	—	33	—	—	—	—	—
—	—	—	18	4	—	—	—	—
1	—	1	33	22	1	1	—	—
1	—	1	2	2	2	2	—	—
1	—	1	4	—	—	—	—	—
3	—	3	—	—	—	—	—	—
3	—	3	1	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	

Repartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
par groupe de traitement et sexe
(décembre 1972 et décembre 1973)

Groupe de traitement*	Hommes				Femmes				Ensemble des employés			
	% de l'ensemble		Nombre		% de l'ensemble		Nombre		% de l'ensemble		Nombre	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973

Moins de 4,000	1,35	1,616	0,8	0,7	3,927	2,211	1,7	0,9	5,662	3,827	2,5	1,6
4,000 - 4,499	2,005	1,087	0,9	0,4	5,994	3,901	2,6	1,6	7,999	4,988	3,5	2,0
4,500 - 4,999	675	1,631	0,3	0,2	1,987	2,537	0,9	1,0	2,662	3,104	1,2	1,3
5,000 - 5,499	4,000	7,615	3,3	1,3	6,007	6,096	2,6	2,5	13,622	9,996	5,9	3,8
5,500 - 5,999	7,942	6,465	3,4	2,6	7,489	6,814	3,2	2,8	15,431	13,279	6,7	5,4
6,000 - 6,499	13,962	8,051	6,1	3,3	8,338	10,564	3,6	4,3	22,300	18,615	9,7	7,6
6,500 - 6,999	22,297	9,682	9,7	3,9	9,065	9,062	3,9	3,7	31,362	18,744	13,6	7,6
7,000 - 7,499	17,946	9,549	7,8	3,9	4,397	5,389	1,9	2,2	22,343	14,938	9,7	6,1
8,000 - 8,499	8,843	24,109	3,8	9,8	4,130	5,632	1,8	2,3	12,973	29,741	5,6	12,1
8,500 - 8,999	10,083	16,805	4,4	6,8	1,874	3,799	0,8	1,5	11,957	20,604	5,2	8,4
9,000 - 9,499	7,186	11,221	3,1	4,6	1,656	2,929	0,7	1,2	8,842	14,150	3,8	5,8
9,500 - 9,999	6,097	6,337	2,6	2,6	836	1,112	0,4	0,4	6,933	7,449	3,0	3,0
10,000 - 10,999	10,307	15,177	4,5	6,2	1,430	2,098	0,6	0,9	11,737	17,275	5,1	7,0
11,000 - 11,999	7,193	12,019	3,1	4,9	988	1,582	0,4	0,6	8,181	13,601	3,5	5,5
12,000 - 12,999	8,842	10,448	3,8	4,3	1,104	1,436	0,5	0,6	9,946	11,884	4,3	4,8
13,000 - 13,999	4,445	5,704	1,9	2,3	331	608	0,1	0,2	4,776	6,312	2,0	2,6
14,000 - 14,999	4,450	5,018	1,9	2,0	252	417	0,1	0,2	4,702	5,435	2,0	2,2
15,000 - 15,999	3,046	3,603	1,3	1,5	250	262	0,1	0,1	3,296	3,865	1,4	1,6
16,000 - 16,999	2,985	2,703	1,3	1,1	131	234	0,1	0,1	3,116	2,937	1,4	1,2
17,000 - 17,999	2,457	2,894	1,1	1,2	88	121	—	—	2,545	3,015	1,1	1,2
18,000 - 18,999	1,316	2,377	0,6	1,0	60	124	—	—	1,376	2,501	0,6	1,0
19,000 - 19,999	1,271	2,317	0,6	0,9	34	74	—	—	1,305	2,391	0,6	1,0
20,000 - 20,999	1,116	1,274	0,5	0,5	26	32	—	—	1,142	1,306	0,5	0,5
21,000 - 21,999	1,049	1,348	0,5	0,5	29	29	—	—	1,070	1,377	0,5	0,6
22,000 - 22,999	719	1,161	0,3	0,5	7	31	—	—	726	1,192	0,3	0,5
23,000 - 23,999	577	760	0,3	0,3	21	17	—	—	598	777	0,3	0,3
24,000 - 24,999	577	644	0,2	0,3	12	20	—	—	598	664	0,2	0,3
25,000 - 25,999	409	926	0,2	0,4	7	23	—	—	416	949	0,2	0,4
26,000 - 26,999	345	333	0,1	0,1	6	7	—	—	351	340	0,2	0,1
27,000 - 27,999	269	409	0,1	0,2	4	7	—	—	273	416	0,1	0,2
28,000 - 28,999	221	353	0,1	0,1	5	10	—	—	226	363	0,1	0,1
29,000 - 29,999	127	296	0,1	0,1	3	8	—	—	130	304	0,1	0,1
Plus de 30,000	373	882	0,2	0,4	9	23	—	—	382	905	0,2	0,4
Total	162,480	171,066	70,4%	69,7%	68,276	74,236	29,6%	30,3%	230,756	245,302	100%	100%

* Y compris 22,752 employés à temps partiel, saisonniers ou nommés pour une période déterminée.
Source : Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services.

Annexe 1 - F
Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
par groupe d'âge et sexe
(décembre 1972 et décembre 1973)

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Ensemble des employés	
	% de l'ensemble		% de l'ensemble		% de l'ensemble	
	Nombre	1972	Nombre	1973	Nombre	1973

Moins de 20 ans	1,869	2,036	0,8	0,8	3,664	3,641	1,6	1,5	5,533	5,677	2,4	2,3
20 - 24	14,889	16,054	6,5	6,5	14,743	16,857	6,4	6,9	29,632	32,911	12,9	13,4
25 - 29	19,999	23,196	8,7	9,5	9,448	11,622	4,1	4,7	29,447	34,818	12,8	14,2
30 - 34	16,583	17,826	7,2	7,3	5,324	6,214	2,3	2,5	21,907	24,040	9,4	9,8
35 - 39	15,269	15,968	6,6	6,5	5,162	5,491	2,2	2,2	20,431	21,459	8,9	8,7
40 - 44	16,384	17,044	7,1	6,9	5,615	5,921	2,4	2,4	21,999	22,965	9,5	9,4
45 - 49	20,941	19,936	9,1	8,1	7,446	7,248	3,2	2,9	28,387	27,184	12,3	11,1
50 - 54	26,550	27,197	11,5	11,1	7,624	8,002	3,3	3,3	34,174	35,199	14,9	14,3
55 - 59	19,822	20,557	8,6	8,4	5,912	5,943	2,6	2,4	25,734	26,500	11,2	10,8
60 - 64	9,998	10,682	4,3	4,3	3,261	3,206	1,4	1,3	13,259	13,888	5,7	5,7
65 et plus	176	570	0,1	0,2	77	91	—	—	253	661	0,1	0,3
Total	162,480	171,066	70,4%	69,7%	68,276	74,236	29,6%	30,3%	230,756	245,302	100%	100%

Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnements et Services.

Annexe 1-E (suite)

Ministère ou organisme	Hommes		Femmes		Ensemble des employés	
	Nombre	% de l'ensemble	Nombre	% de l'ensemble	Nombre	% de l'ensemble
	1972	1973	1972	1973	1972	1973

Bureau de services juridiques des pensions	n/d	51	n/d	—	n/d	41	n/d	—	n/d	103	n/d	—
Cour suprême	n/d	32	n/d	—	n/d	41	n/d	—	n/d	73	n/d	—
Gouverneur général	22	34	—	—	24	36	—	—	46	70	—	—
Commission d'appel de l'immigration	24	32	—	—	34	38	—	—	58	70	—	—
Commissaire aux langues officielles	21	36	—	—	19	28	—	—	40	64	—	—
Cour fédérale	n/d	30	n/d	—	n/d	27	n/d	—	n/d	57	n/d	—
Conseil canadien des relations du travail	—	22	—	—	—	28	—	—	—	50	—	—
Surintendant des faillites	n/d	26	n/d	—	n/d	21	n/d	—	n/d	47	n/d	—
Commission de la réforme du droit	n/d	4	n/d	—	n/d	27	n/d	—	n/d	31	n/d	—
Directeur général des élections	20	15	—	—	9	11	—	—	29	26	—	—
Commission du tarif	14	15	—	—	10	11	—	—	24	26	—	—
Commission de révision de l'impôt	4	5	—	—	15	18	—	—	19	23	—	—
Commission des allocations aux anciens combattants	n/d	13	n/d	—	n/d	10	n/d	—	n/d	23	n/d	—
Conseil de révision des pensions	n/d	4	n/d	—	n/d	5	n/d	—	n/d	9	n/d	—
Commission mixte internationale	4	4	—	—	4	4	—	—	8	8	—	—
Commission sur les pratiques restrictives du commerce	n/d	—	n/d	—	n/d	3	n/d	—	n/d	3	n/d	—
Commission canadienne du lait	6	n/a	—	n/a	19	n/a	—	n/a	25	n/a	—	n/a
Office canadien des provenances	14	n/a	—	n/a	5	n/a	—	n/a	19	n/a	—	n/a
Commissaire à la représentation	3	n/a	—	n/a	11	n/a	—	n/a	14	n/a	—	n/a
Total	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,236	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

Sources : Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

**Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
par ministère ou organisme et sexe
(décembre 1972 et décembre 1973)**

Ministère ou organisme	Hommes		Femmes		Ensemble des employés	
	Nombre		Nombre		Nombre	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973
Postes	35,824	37,237	15,5	15,2	7,731	6,277
Défenses nationale	24,66	25,785	10,7	10,5	8,775	8,730
Revenu national	12,643	12,951	5,5	5,3	6,315	6,928
Transports	14,208	15,651	6,2	6,4	1,786	2,030
Environnement	8,583	9,213	3,7	3,8	1,861	2,125
Affaires indiennes et Nord canadien	5,342	6,966	2,3	2,8	4,272	4,977
Main-d'oeuvre et Immigration	5,68	5,998	2,4	2,4	4,977	4,977
Commission d'assurance-chômage	5,176	4,156	2,2	1,7	3,882	5,932
Agriculture	7,939	7,348	3,4	3,0	1,873	1,884
Approvisionnement et Services	4,809	4,906	2,1	2,0	4,093	4,093
Affaires des anciens combattants	4,908	4,391	2,1	1,8	4,705	4,409
Santé nationale et Bien-être social	3,216	3,503	1,4	1,4	4,326	4,828
Travaux publics	6,029	6,487	2,6	2,6	1,228	1,395
Service canadien des pénitenciers	4,783	5,453	2,1	2,2	434	577
Statistique Canada	2,303	2,370	1,0	1,0	2,451	2,516
Energie, mines et ressources	2,581	2,644	1,1	1,1	650	684
Affaires extérieures	1,661	1,823	0,7	0,7	1,079	1,176
Commission de la Fonction publique	1,029	1,231	0,4	0,5	1,128	1,409
Industrie et Commerce	1,428	1,550	0,6	0,6	792	878
Gendarmerie royale du Canada	476	520	0,2	0,2	1,782	1,891
Secrétariat d'Etat	884	1,016	0,4	0,4	1,076	1,349
Consommation et Corporations	1,233	1,264	0,5	0,5	1,857	1,960
Communications	1,139	1,186	0,5	0,5	425	490
Expansion économique régionale	1,323	876	0,6	0,4	465	315
Commission canadienne des grains	n/d	858	n/d	0,3	n/d	137
ACDI	432	481	0,2	0,2	369	397
Travail	410	392	0,2	0,2	316	328
Justice	432	389	0,2	0,2	362	306
Conseil du Trésor	381	403	0,2	0,2	208	232
Finances	282	318	0,1	0,1	248	296
Musées nationaux du Canada	345	378	0,1	0,1	212	216
Archives publiques	278	357	0,1	0,1	146	206
Commission nationale des libérations conditionnelles	258	282	0,1	0,1	231	270
Information Canada	309	327	0,1	0,1	176	205
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	n/d	320	n/d	0,1	n/d	175
Commission canadienne des pensions	n/d	151	n/d	0,1	n/d	184
C.R.T.C.	156	187	0,1	0,1	103	133
Conseil privé	172	145	0,1	0,1	145	154
Auditeur général	239	228	0,1	0,1	46	50
Office national de l'énergie	114	161	—	0,1	69	94
Affaires urbaines	62	104	—	—	66	86
Assurances	85	98	—	—	70	63
Solliciteur général	61	69	—	—	37	58
Sciences et Technologie	42	60	—	—	42	47
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	56	60	—	—	39	47
Defenses nationale	18,8	43,514	2,6	3,4	6,277	3,4
Revenu national	14,5	33,515	3,6	3,6	8,730	3,8
Transports	8,1	18,958	2,7	2,8	6,928	2,7
Environnement	7,2	15,994	0,8	0,8	1,786	2,030
Affaires indiennes et Nord canadien	4,6	10,444	0,9	0,9	2,125	2,125
Main-d'oeuvre et Immigration	4,5	11,027	1,4	1,7	4,061	4,977
Commission d'assurance-chômage	4,1	9,840	1,7	2,0	4,977	4,977
Agriculture	3,9	10,088	2,4	2,4	5,932	5,932
Approvisionnement et Services	3,8	8,999	1,7	1,7	4,093	4,093
Affaires des anciens combattants	3,7	8,800	1,8	1,8	4,409	4,409
Santé nationale et Bien-être social	3,6	8,331	2,0	2,0	4,828	4,828
Travaux publics	3,2	7,542	1,9	2,0	4,326	4,326
Service canadien des pénitenciers	2,5	7,257	0,5	0,6	1,395	1,395
Statistique Canada	2,0	4,754	1,1	1,0	2,516	2,516
Energie, mines et ressources	2,0	4,886	1,0	1,0	684	684
Affaires extérieures	1,4	3,328	0,3	0,3	1,176	1,176
Commission de la Fonction publique	1,2	2,740	0,5	0,5	1,409	1,409
Industrie et Commerce	1,1	2,157	0,5	0,6	792	878
Gendarmerie royale du Canada	1,0	2,220	0,4	0,4	1,782	1,891
Secrétariat d'Etat	1,0	2,411	0,8	0,8	1,076	1,349
Consommation et Corporations	0,8	1,960	0,5	0,5	1,857	1,960
Communications	0,7	1,676	0,2	0,2	425	490
Expansion économique régionale	0,5	1,191	0,1	0,1	465	315
Commission canadienne des grains	0,4	995	n/d	0,1	n/d	137
ACDI	0,4	801	0,2	0,2	369	397
Travail	0,4	878	0,2	0,2	316	328
Justice	0,3	726	0,1	0,1	362	306
Conseil du Trésor	0,3	794	0,1	0,1	208	232
Finances	0,3	695	0,1	0,1	248	296
Musées nationaux du Canada	0,2	530	0,1	0,1	212	216
Archives publiques	0,2	563	0,1	0,1	146	206
Commission nationale des libérations conditionnelles	0,2	560	0,1	0,1	186	198
Information Canada	0,2	552	0,1	0,1	176	205
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	0,2	532	0,1	0,1	175	184
Commission canadienne des pensions	0,1	400	0,1	0,1	103	133
C.R.T.C.	0,1	259	—	—	46	50
Conseil privé	0,1	317	0,1	0,1	145	154
Auditeur général	0,1	299	0,1	0,1	46	50
Office national de l'énergie	0,1	285	—	—	69	94
Affaires urbaines	0,1	183	—	—	66	86
Assurances	0,1	155	—	—	70	63
Solliciteur général	0,1	127	—	—	37	58
Sciences et Technologie	—	98	—	—	42	47
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	—	84	—	—	39	47
Defenses nationale	17,7	43,555	2,6	3,4	6,277	3,4
Revenu national	14,1	33,515	3,6	3,6	8,730	3,8
Transports	8,1	18,958	2,7	2,8	6,928	2,7
Environnement	7,2	15,994	0,8	0,8	1,786	2,030
Affaires indiennes et Nord canadien	4,6	10,444	0,9	0,9	2,125	2,125
Main-d'oeuvre et Immigration	4,5	11,027	1,4	1,7	4,061	4,977
Commission d'assurance-chômage	4,1	9,840	1,7	2,0	4,977	4,977
Agriculture	3,9	10,088	2,4	2,4	5,932	5,932
Approvisionnement et Services	3,8	8,999	1,7	1,7	4,093	4,093
Affaires des anciens combattants	3,7	8,800	1,8	1,8	4,409	4,409
Santé nationale et Bien-être social	3,6	8,331	2,0	2,0	4,828	4,828
Travaux publics	3,2	7,542	1,9	2,0	4,326	4,326
Service canadien des pénitenciers	2,5	7,257	0,5	0,6	1,395	1,395
Statistique Canada	2,0	4,754	1,1	1,0	2,516	2,516
Energie, mines et ressources	2,0	4,886	1,0	1,0	684	684
Affaires extérieures	1,4	3,328	0,3	0,3	1,176	1,176
Commission de la Fonction publique	1,2	2,740	0,5	0,5	1,409	1,409
Industrie et Commerce	1,1	2,157	0,5	0,6	792	878
Gendarmerie royale du Canada	1,0	2,220	0,4	0,4	1,782	1,891
Secrétariat d'Etat	1,0	2,411	0,8	0,8	1,076	1,349
Consommation et Corporations	0,8	1,960	0,5	0,5	1,857	1,960
Communications	0,8	1,676	0,2	0,2	425	490
Expansion économique régionale	0,5	1,191	0,1	0,1	465	315
Commission canadienne des grains	0,4	995	n/d	0,1	n/d	137
ACDI	0,4	801	0,2	0,2	369	397
Travail	0,4	878	0,2	0,2	316	328
Justice	0,3	726	0,1	0,1	362	306
Conseil du Trésor	0,3	794	0,1	0,1	208	232
Finances	0,3	695	0,1	0,1	248	296
Musées nationaux du Canada	0,2	530	0,1	0,1	212	216
Archives publiques	0,2	563	0,1	0,1	146	206
Commission nationale des libérations conditionnelles	0,2	560	0,1	0,1	186	198
Information Canada	0,2	552	0,1	0,1	176	205
Office de l'établissement agricole des anciens combattants	0,2	532	0,1	0,1	175	184
Commission canadienne des pensions	0,1	400	0,1	0,1	103	133
C.R.T.C.	0,1	259	—	—	46	50
Conseil privé	0,1	317	0,1	0,1	145	154
Auditeur général	0,1	299	0,1	0,1	46	50
Office national de l'énergie	0,1	285	—	—	69	94
Affaires urbaines	0,1	183	—	—	66	86
Assurances	0,1	155	—	—	70	63
Solliciteur général	0,1	127	—	—	37	58
Sciences et Technologie	—	98	—	—	42	47
Commission des relations de travail dans la Fonction publique	—	84	—	—	39	47

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
par région métropolitaine et sexe
(décembre 1972 et décembre 1973)

Région Métropolitaine	Hommes				Femmes				Ensemble des employés			
	% de l'ensemble		Nombre		% de l'ensemble		Nombre		% de l'ensemble		Nombre	
	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973	1972	1973

Saint-Jean (T.-N.)	1,800	1,805	0.8	0.7	344	381	0.1	0.2	2,144	2,186	0.9	0.9
Halifax	8,393	8,553	3.6	3.5	2,348	2,374	1.0	1.0	10,741	10,927	4.7	4.4
Saint-Jean (N.-B.)	988	987	0.4	0.4	284	322	0.1	0.1	1,272	1,309	0.6	0.5
Québec	4,232	3,969	1.8	1.6	1,239	1,158	0.5	0.5	5,127	4,727	2.1	1.9
Montréal	16,235	17,524	7.0	7.1	5,773	5,860	2.5	2.5	22,008	23,384	9.5	9.5
Ottawa-Hull	37,680	39,278	16.3	16.0	24,691	26,517	10.7	10.8	62,371	65,795	27.0	26.8
Toronto	13,737	14,049	6.0	5.7	5,029	5,315	2.2	2.2	18,766	19,364	8.1	7.9
Niagara-St. Catharines	1,154	1,135	0.5	0.5	389	388	0.2	0.2	1,543	1,523	0.7	0.6
Hamilton	1,701	1,764	0.7	0.7	651	711	0.3	0.3	2,362	2,475	1.0	1.0
Kitchener-Waterloo*	846	855	0.4	0.3	290	330	0.1	0.1	1,136	1,185	0.5	0.5
London	2,502	2,444	1.1	1.0	1,314	1,324	0.6	0.5	3,816	3,768	1.7	1.5
Windsor	1,041	1,084	0.5	0.4	344	368	0.1	0.1	1,385	1,452	0.6	0.6
Sudbury	326	334	0.1	0.1	212	239	0.1	0.1	538	573	0.2	0.2
Winnipeg	4,979	5,018	2.2	2.0	2,346	2,420	1.0	1.0	7,325	7,438	3.2	3.0
Regina	1,456	1,296	0.6	0.5	608	601	0.3	0.2	2,064	1,897	0.9	0.8
Saskatoon	1,085	1,017	0.5	0.4	396	393	0.2	0.2	1,481	1,410	0.6	0.6
Calgary	2,651	2,638	1.1	1.1	1,173	1,261	0.5	0.5	3,824	3,899	1.7	1.6
Edmonton	3,647	3,708	1.6	1.5	2,045	2,190	0.9	0.9	5,692	5,898	2.5	2.4
Vancouver	7,782	7,792	3.4	3.2	3,602	3,696	1.6	1.5	11,384	11,488	4.9	4.7
Victoria	4,395	4,316	1.9	1.8	1,329	1,298	0.6	0.5	5,724	5,614	2.5	2.3
Total, ensemble des régions métropolitaines	116,630	119,566	50.5	48.7	54,407	57,146	23.6	23.3	171,037	176,712	74.1	72.0
Autres localités	45,850	51,500	19.9	21.0	13,869	17,090	6.0	7.0	59,719	68,590	25.9	28.0
Total général	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,236	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

* Gaît comités
Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Annexe 1 - C

Répartition des employés
assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
par province et sexe
(décembre 1972 et décembre 1973)

Province	Hommes			Femmes			Ensemble des employés	
	% de l'ensemble			% de l'ensemble			Nombre	% de l'ensemble
	1973	1972	1973	1973	1972	1973		

Terre-Neuve	3,437	4,202	1.5	1.7	541	662	0.2	0.3	3,978	4,864	1.7	2.0
Ile-du-Prince-Édouard	1,044	1,119	0.4	0.5	157	189	0.1	0.1	1,201	1,308	0.5	0.5
Nouvelle-Écosse	11,572	12,427	5.0	5.1	2,896	3,111	1.3	1.3	14,468	15,538	6.3	6.3
Nouveau-Brunswick	5,533	5,849	2.4	2.4	1,577	1,604	0.7	0.6	7,110	7,453	3.1	3.0
Québec	29,420	32,711	12.8	13.3	9,714	10,751	4.2	4.4	39,134	43,462	17.0	17.7
Ontario	70,341	72,336	30.5	29.5	36,396	39,412	15.7	16.1	106,737	111,748	46.2	45.6
Manitoba	7,353	7,299	3.2	3.0	3,255	3,348	1.4	1.4	10,608	10,647	4.6	4.3
Saskatchewan	5,067	4,642	2.2	1.9	2,026	1,958	0.9	0.8	7,093	6,600	3.1	2.7
Alberta	9,922	10,313	4.3	4.2	4,332	4,958	1.9	2.0	14,254	15,271	6.2	6.2
Colombie-Britannique	16,170	17,326	7.0	7.1	6,302	7,012	2.7	2.9	22,472	24,338	9.7	9.9
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1,459	1,306	0.6	0.5	670	761	0.3	0.3	2,129	2,067	0.9	0.8
Étranger	1,162	1,536	0.5	0.6	410	470	0.2	0.2	1,572	2,006	0.7	0.8
Total	162,480	171,066	70.4%	69.7%	68,276	74,236	29.6%	30.3%	230,756	245,302	100%	100%

Source : Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Annexe 1-B
Nominations
de la Commission de la Fonction publique
et des ministères en vertu de la délégation de pouvoirs
(Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 6(1))

Nominations				Nommés par		Total
				Commission de la Fonction publique	Ministères	
				1972	1973	1972
				1973	1972	1973
						1972
						1973

Type 1 — Nominations à la Fonction publique						
Nominations parmi les employés de la Fonction publique						
Type 2 — d'un groupe d'occupations à un autre						
Type 3 — à un niveau supérieur au sein du même groupe d'occupations						
Type 4 — à un niveau inférieur au sein du même groupe d'occupations						
Type 5 — d'une subdivision à une autre dans le même groupe d'occupations, sans changement de niveau						
Type 6 — d'un ministère à un autre, sans changement de groupe, de subdivision ou de niveau						
Type 7 — à un niveau inférieur au niveau du poste, sans changement de groupe d'occupations, de niveau ou de ministère						
Type 8 — nominations, pour une période indéterminée, d'employés déjà nommés pour une période déterminée, sans changement de groupe, de niveau ou de ministère						
Total — nominations internes						
11,920	13,800	37,996	45,736	49,916	59,536	19,912
22,450	68,572	76,065	88,484	98,515		

Source : Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

Annexe 1 - A

Employés à plein temps et employés nommés pour une période déterminée assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

1969	1970	1971	1972	1973
199,720	198,701	207,793	223,264	238,494

Répartition des employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, par type d'emploi

1969	1970	1971	1972	1973
------	------	------	------	------

À plein temps
période déterminée (plus de 6 mois)

n.d.	n.d.	197,260	207,769	222,550
------	------	---------	---------	---------

À temps partiel (plus de 6 mois)

199,720	198,701	207,793	223,264	238,494
---------	---------	---------	---------	---------

Saisonnier

n.d.	n.d.	5,922	4,850	4,472
------	------	-------	-------	-------

Total général

n.d.	n.d.	216,488	230,756	245,302 ¹
------	------	---------	---------	----------------------

1. Comprend environ 2,000 employés de nouveaux organismes ou d'organismes qui n'étaient pas pris en compte dans les rapports annuels précédents.
Notes: Avant 1971, le chiffre des employés nommés pour une période déterminée n'était pas calculé séparément. On ne dispose de chiffres sur les employés à temps partiel et saisonniers que depuis 1971.
Source: Division centrale de renseignements sur le personnel, ministère des Approvisionnement et Services.

Nominations, promotions et cessations de service, employés assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique

1969	1970	1971	1972	1973
------	------	------	------	------

Nominations à la Fonction publique
Nomi, parmi les empl. de la Fonction publique

20,733	23,056	27,706	38,568	38,979 ¹
--------	--------	--------	--------	---------------------

Cessations de service

25,609	30,279	38,969	49,916	59,536
--------	--------	--------	--------	--------

1. Non compris les employés nommés pour une période déterminée de moins de six mois qui ont ensuite été nommés à plein temps.
Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.

Annexes—Première partie

Remerciements

nence dans la cité, le protecteur de la persistance sociale que l'évolution travaille ou tourmente forcé- ment, et qui doit néanmoins être respectée selon la lettre et l'esprit des lois.

Une semblable perspective met en relief les qualités et les dons qui font ces grand commis dont se félicitent les gouvernements et les nations. De telles personnalités sont puissamment nouées: elles ne gèneraient pas le législateur et les instincts du peuple; inter- gences connaissent et comprennent à fond les inten- tions du législateur et les instincts du peuple; inter- prêts du pays dans sa confrontation courante avec ses propres éléments et avec le monde extérieur,

Tout comme les liens d'interdépendance qui unissent nos divers organismes ne cessent de se resserrer, la liste de ceux que nous voulons remercier s'allonge.

Nous tenons donc, en guise de conclusion, à remercier les ministères fédéraux, les autres niveaux de gouver- nement, les syndicats, les associations d'employés, les entreprises et les maisons d'enseignement qui nous ont secondé. L'atmosphère de collaboration qui a marqué nos rapports, à tous les niveaux, a été des plus profitable.

Nous n'aurions cependant jamais pu obtenir en 1973 les résultats que l'on connaît sans le concours de tous les employés de la Commission. Nous les en remer- cions.

Le Président,



(John J. Carson)

Le Commissaire,



(Irene E. Johnson)

Le Commissaire,



(Charles-A. Lussier)

telles prudenances, à leur façon patiente, savent trouver aux conflits d'existence des solutions non seulement équitables mais encore originales, enrichissant ainsi l'Etat d'innovations discrètes dont l'autorité politique aime à s'inspirer.

Tel m'apparaît idéalement le haut fonctionnaire. Huitième récipiendaire de la Prime de la Fonction publique pour services insignes, M. Ritchie voit sa longue et splendide carrière reconnue comme exem- plaire. Il me faut, Excellence, éprouver derechef la modestie de M. Ritchie, car ces propos m'ont été inspirés par l'exemple même qu'il ne cesse de donner.



M. Albert Edgar Ritchie, sous-secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures, reçoit le Prix pour services insignes des mains du gouverneur général, M. Jules Léger.

Allocation prononcée par le premier ministre lors de la remise du Prix pour services insignes à M. Albert Edgar Ritchie, sous-secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures.

L'hommage qui est rendu aujourd'hui à un éminent serviteur de l'Etat, Monsieur Edgar Ritchie, se reflète sur l'ensemble de la Fonction publique. Car en reconnaissant l'insigne mérite personnel du sous-secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures, nous soulignons en même temps l'importance capitale, le rôle vital du fonctionnaire dans la cité, à tous les degrés de la filière, mais singulièrement aux échelons supérieurs où sont assumées les plus grandes et les plus lourdes charges et d'où rayonnent normalement les plus prestigieux exemples d'excellence.

Certes la vie politique me l'a révélée aussi complètement qu'il se peut, mais j'ai toujours été pénétré de respect pour le fonctionnaire authentique, c'est-à-dire celui qui remplit sa fonction comme en obéissant à une vocation. Il est bien autre chose qu'un bureau-crate; il n'est pas homme de bureau, mais homme de fonction. Aux échelons les plus élevés, il est l'homme d'une fonction vers laquelle convergent, et par laquelle s'expriment et se résolvent, se concilient et se satisfont certaines exigences souvent contradictoires du corps social et de la chose publique.

De par sa responsabilité administrative, le fonctionnaire reçoit et détiend une part de l'autonomie et de la volonté dont tout citoyen s'alène, afin que puisse être constituée et maintenue l'autorité indispensable de l'Etat. Le fonctionnaire ne représente pas directement et pleinement le peuple comme le font les députés et les membres élus du gouvernement; mais si sa représentation est indirecte et partielle, elle n'en est pas moins réelle, de sorte que sa fonction ressortit à l'essence du contrat social. Elle comporte donc quelque chose de sacré, en ce sens que le fonctionnaire, agissant au nom de l'Etat et du peuple, se trouve toujours à s'occuper des affaires des autres. Que le fonctionnaire soit constamment sujet aux souveraines régulations parlementaires et ministérielles n'atténue aucunement les impératifs inhérents à sa charge, lesquels supposent de sa part le désintéressement et l'intégrité de ceux-là que les anciens appelaient les "justes".

Sensible à certaines dominantes, on peut dire d'une part que l'autorité proprement politique est axée sur le changement qu'elle doit tantôt empêcher et contenir, tantôt discerner et accueillir, souvent provoquer, mais toujours structurer, pour que la cité se consolide dans le progrès. On peut dire d'autre part que l'autorité administrative dévolue au haut fonctionnaire est accordée à la stabilité. Le fonctionnaire nous apparaît alors comme l'homme de la permanence.



M. Dalton Cleland, du ministère des Transports, a reçu une prime au mérite de \$1,250 pour avoir activement travaillé à la mise au point de nouveaux balais utilisés pour dégager les pistes des aéroports. Plus résistants que les anciens, ils coûtent également deux fois moins cher.

d'améliorer la qualité des services de l'État. En 1973, le gouvernement a distribué \$155,790 en primes, la prime moyenne s'établissant à \$160.

La prime la plus importante accordée cette année s'est élevée à \$3,490. L'adoption de la méthode proposée permettra à l'État d'économiser près de \$150,000 en deux ans.

Primes à l'initiative			
		1972	1973
Nombre de primes	877		971
Montant total	\$ 124,765.00		\$ 155,790.00
Economie réalisée	\$2,456,312.00		\$2,368,259.00
Economie par suggestion	\$ 2,800.00		\$ 2,439.00
Economie par dollar de prime	\$ 19.69		\$ 15.20

Primes au mérite

Le nombre de primes au mérite accordées chaque année n'a cessé de croître depuis 1964. En 1973, 16 ministères ont présenté des candidats; 58 d'entre eux se sont partagé \$69,750, ce qui représente une augmentation de \$27,750 par rapport à l'an dernier. Le montant des primes s'est situé entre \$250 et \$2,500, la prime moyenne s'établissant à \$1,200.

Les primes au mérite sont octroyées aux fonctionnaires dont le rendement a été particulièrement élevé

Primes pour long service

La prime pour long service — un bouton et un certificat — est remise aux employés qui comptent au moins 25 ans de service à la Fonction publique. La prime est fournie par le Conseil des primes d'encouragement et remise par le ministère employeur.

de 12 millions de dollars.

L'attribution des primes au mérite. On estime en effet que les récipiendaires des primes au mérite ont contribué à l'économie de \$155,790 en primes, la prime moyenne s'établissant à \$160.

On associe généralement la question des économies monétaires aux primes à l'initiative. Cette année, cependant, elles ont joué un rôle important dans l'attribution des primes au mérite. On estime en effet que les récipiendaires des primes au mérite ont contribué à l'économie de \$155,790 en primes, la prime moyenne s'établissant à \$160.

L'appareil.

On associe généralement la question des économies monétaires aux primes à l'initiative. Cette année, cependant, elles ont joué un rôle important dans l'attribution des primes au mérite. On estime en effet que les récipiendaires des primes au mérite ont contribué à l'économie de \$155,790 en primes, la prime moyenne s'établissant à \$160.

Cette année, par exemple, le Conseil a décerné des primes pour marquer le succès qu'a connu l'assimilation de réfugiés tibétains, la découverte d'un produit anti-givre maintenant utilisé à l'échelle internationale pour prévenir la formation de glace sur les pistes des aéroports et le geste d'un jeune employé qui, après l'écrasement d'un avion où il prenait place, a réussi à secourir le pilote et les autres occupants de l'appareil.

qui se sont distingués par leur bravoure ou leur héroïsme.

Conseil attribue aussi des primes aux fonctionnaires fonctions dans des circonstances exceptionnelles. Le prise importante ou qui se sont acquittés de leurs au-delà de l'attente de l'administration — une entre- pendant une longue période, qui ont mené à bien —

Primes d'encouragement

Le Programme des primes d'encouragement a pour objet d'inciter les fonctionnaires fédéraux à trouver des moyens d'améliorer la qualité des services de l'Etat. Par les primes qu'elle accorde, la Commission cherche à marquer de façon tangible sa reconnaissance à l'égard des employés qui se sont distingués par leurs services insignes, leur rendement, leurs suggestions ou leurs longs états de service.

Le programme est administré par un conseil composé d'un président, commissaire de la Commission de la Fonction publique, d'un vice-président délégué par le Conseil du Trésor, et d'au moins cinq représentants de divers ministères.

Le Conseil des primes d'encouragement a réexaminé ses activités en 1973 et adopté les recommandations d'un groupe de conseillers en gestion visant à améliorer l'administration du Programme et à assurer que le rythme d'accroissement de la participation se maintienne. Le Conseil a délégué certains de ses pouvoirs aux ministères pour que ceux-ci puissent accorder directement des primes et tenu à cet effet des réunions de formation.

Primes pour services insignes

Le Prix pour services insignes a été décerné cette année à M. Albert Edgar Ritchie, sous-secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures. Expert en matière économique, M. Ritchie a joué depuis plus de vingt-cinq ans un rôle de premier plan dans l'élaboration de la politique commerciale du Canada, au pays et à l'étranger.

Le Prix pour services insignes est la plus haute récompense offerte par l'Etat à l'un de ses fonctionnaires. Il s'agit d'un parchemin signé par le gouverneur général et le premier ministre et d'une somme de \$5,000. Tous les ans, un jury de sélection formé par le premier ministre est appelé à faire son choix parmi une vingtaine de fonctionnaires.

Cette année, le jury de sélection était présidé par Mme Betty Kennedy, rédactrice aux affaires publiques, CFRB, Toronto. Il se composait en outre de: M. Kelly H. Gibson, président de la Pacific Petroleums Ltd., Calgary; M. Gordon R. Sharwood, président de la Guaranty Trust du Canada, Toronto; Mme Livia Thur, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de l'Université du Québec, Trois-Rivières; Soeur Catherine Wallace, président de l'Université Mount Saint-Vincent, Halifax.

Primes à l'initiative

Le gouvernement a économisé plus de deux millions et quart de dollars en appliquant les 971 suggestions primées en 1973. Celles-ci portaient notamment sur l'amélioration des normes de rendement et de sécurité ainsi que sur des moyens de faire des économies et

La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique interdit aux fonctionnaires de faire partie du Parlement, d'un assemblée législative provinciale ou d'un conseil territorial.

Aux termes de l'article 32 de la Loi, la Commission peut toutefois accorder un congé sans traitement aux fonctionnaires qui désirent se faire élire à l'un ou l'autre de ces corps législatifs. Ceci n'est possible que si la Commission estime qu'en cas d'échec, l'employé pourrait reprendre son travail sans que cela ne desserve la Fonction publique. Par contre, si l'employé est élu, il doit quitter immédiatement son poste.

En 1973, quatre fonctionnaires se sont vu accorder des congés sans traitement afin de se faire présenter comme candidat ou de se porter candidat à des élections provinciales.

NOMBRE	MINISTÈRE OU ORGANISME	PROVINCE
1	Agriculture	Québec
1	Défense nationale	Manitoba
1	Commission nationale des libérations conditionnelles	Saskatchewan
1	Commission de la Fonction publique	Québec

Activités politiques

es autorités reconnaissent généralement ce principe; n'est cependant pas forcément compris par tous, à plus les niveaux de décision d'un aussi vaste ensemble. Aussi arrive-t-il encore que certaines femmes ou actrices ou religieuses subissent des préjudices en matière d'emploi. On trouvera aux tableaux 1 et II des détails sur les plaintes déposées en 1973. Signalement que la Direction a conseillé et aidé nombre de personnes qui ont téléphoné ou qui se sont présentées ses bureaux.

Tableau II
Suite donnée aux plaintes

Total	211
Refusées	74
Enquête en cours	31
Retirées	15
Réglées	40
Rejetées	51

Tableau I
Plaintes déposées

Motif	Employés			Postulants			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Race, couleur, origine nationale	29	9	38	37	6	43	66	15	81
Sexe	1	16	17	—	12	12	1	28	29
Religion	3	1	4	1	—	1	4	1	5
Age	2	1	3	13	—	13	15	1	16
État matrimonial	—	—	—	—	1	1	—	1	1
Incapacité physique	1	—	1	4	—	4	5	—	5
Casier judiciaire	1	—	1	1	—	1	2	—	2
Autre ¹	31	8	39	22	3	25	53	11	64
Indéterminé ²	3	1	4	4	—	4	7	1	8
Total	71	36	107	82	22	104	153	58	211

NOTA: Ces chiffres comprennent 3 plaintes déposées par des employés de la Commission elle-même. Ces plaintes n'étant pas étudiées par la Commission des Droits de l'homme de l'Ontario et l'autre, à M. André Tremblay, professeur à l'Université de Montréal.
1. Plaintes qui, après étude, ne portaient pas sur des questions de discrimination.
2. Plaignants n'ayant pas répondu aux demandes de renseignements.

Il y a eu 9,405 concours restreints (concours ouverts uniquement aux fonctionnaires fédéraux) en 1973, contre 8,618 en 1972; dans 1,127 cas (12,0%) des appels ont été introduits. Des 4,605 nominations effectuées par voie de répartition, 324 (7,0%) ont fait l'objet d'appels. Enfin, 1,5% des 5,189 sélections en vue d'une nomination faites sans concours ont été contestées. (Voir tableau.)

En 1973, 39 décisions de renvoi pour incapacité ou incapacité ont donné lieu à un appel, soit 6 de moins qu'en 1972. Seize des appelants ont obtenu gain de cause. Des 3 appels portant sur une rétrogradation pour incapacité ou incapacité, 2 ont été accueillis.

Motifs d'appel

Les questions débattues au cours de l'audition des appels sont très variées; elles portent notamment sur l'interprétation des dispositions de la Loi ou du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique et sur les procédures suivies par les jurys de sélection. Le plus souvent, les appelants s'interrogent sur la façon dont le jury d'appréciation a évalué les connaissances et les aptitudes des candidats. (Voir annexes I-Q.)

En 1973, 45 personnes ont contesté une sélection, soutenant qu'il y avait eu des problèmes d'ordre linguistique au cours de l'évaluation des titres et qualités des candidats. Quatorze de ces appels ont été accueillis et 31, rejetés. En outre, trois appels, tous acceptés, portaient sur les exigences linguistiques fixées pour un poste. Quatre appelants ont soutenu que l'on s'était écarté des lignes directrices sur les langues officielles en nommant des personnes unilingues à des postes bilingues; 2 d'entre eux ont eu gain de cause.

ANTI-DISCRIMINATION

Créée à la fin de 1972 après que le gouvernement eut chargé la Commission de faire enquête sur toute plainte faisant état de discrimination en matière d'emploi à la Fonction publique, la Direction antidiscrimination s'occupe principalement de ces questions.

Dès qu'une personne se plaint d'avoir fait l'objet de mesures discriminatoires, la Direction enquête; s'il appert que la plainte est fondée, elle prend les dispositions nécessaires pour que la situation soit corrigée. Son mécanisme d'action s'apparente ainsi à celui des lignes provinciales des droits de l'homme.

Pris ensemble, les enquêteurs de la Direction ont une expérience de la dotation, de la classification, des relations de travail, des droits de l'homme et des relations humaines. Le siège de la Direction est situé

dans la capitale nationale, et ses agents enquêtent dans tout le pays.

La Direction étudie toute plainte faisant état de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale, la couleur et la religion — droits qui sont tous garantis par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Elle a en outre été chargée par la Commission de faire enquête sur les cas de discrimination ayant trait à l'âge, l'incapacité physique, le casier judiciaire et l'état matrimonial. La Direction reçoit toutes les plaintes qui lui sont soumises; lorsqu'elle n'a pas les pouvoirs pour s'occuper d'une plainte, elle s'en réfère, si le plaignant y consent, aux autorités compétentes.

Lorsqu'une plainte est déposée, un agent l'étudie et détermine s'il faut enquêter. Si le plaignant et l'enquêteur en viennent à la conclusion qu'il n'y a pas eu de discrimination, la Direction offre au plaignant des services d'orientation ou d'autres formes d'aide qui résolvent généralement le problème.

La Direction refuse parfois d'étudier une plainte; le plus souvent, cela vient de ce que la plainte n'est pas rattachée à une question d'emploi à la Fonction publique ou que le traitement dont l'employé se plaint n'est pas discriminatoire.

Lorsque la Direction décide d'enquêter, elle commence par en aviser le sous-chef du ministère en charge. Les enquêteurs interviennent ensuite, plaignant et les représentants du ministère. Ils étudient les documents pertinents et, au besoin, interrogent d'autres personnes qui ont eu connaissance des événements entourant l'affaire. Une fois que les renseignements ainsi recueillis ont été étudiés, la Direction détermine si la plainte est justifiée et prend des mesures pour corriger la situation.

Les contacts entre le plaignant et la Direction sont confidentiels. Toutefois, il est souvent nécessaire de dévoiler le nom du plaignant et la nature de sa plainte aux autorités du ministère; celles-ci sont cependant priées de tenir l'affaire confidentielle. La Commission considère que les représailles ou le harcèlement dont pourrait être victime un plaignant constituent des abus d'autorité très graves. Toute pratique semblable équivaudrait en effet à nier les droits que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique confère aux employés.

Si la Direction trouve qu'une plainte est justifiée, le directeur prend les mesures correctives nécessaires. Il peut cependant arriver que, même si la plainte n'était pas fondée, on prenne des dispositions qui contribuent à assainir l'atmosphère de travail.

La Fonction publique fédérale s'est officiellement engagée à donner d'égales chances d'emploi à tous.

Depuis que la Cour fédérale a été établie en 1971, elle a été saisie de 30 demandes d'examen et d'annulation de décisions de comités d'appel; 8 appelants seulement ont eu gain de cause. En 1973, 15 appels ont été portés devant la Cour fédérale, et la décision des comités d'appel n'a été invalidée que dans 3 cas. Dans une telle situation, on doit former un deuxième comité d'appel qui étudie la question à nouveau. La Cour fédérale a dû décider cette année si la Commission était en droit de nommer elle-même les agents appelés à composer les comités d'appel et à se prononcer sur des appels concernant des nominations faites en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Cour a maintenu la décision qu'avait prise en ce sens un comité d'appel, en s'appuyant sur les raisons suivantes:

"La Commission de la Fonction publique est une commission indépendante qui possède de façon exclusive un pouvoir discrétionnaire de nommer des personnes qualifiées à des postes et d'établir et protéger le système du mérite. Ces nominations ne sont pas effectuées directement par les trois membres de la Commission. Il existe un nombre tellement considérable de nominations qu'il peut se glisser des erreurs, et le processus d'enquête qui doit repérer ces erreurs doit posséder une ampleur telle que les trois commissaires ne peuvent s'en charger eux-mêmes.

L'article 21 de la Loi prévoit l'établissement d'un comité "pour faire une enquête" lorsqu'un candidat non-reçu interjette appel. La Commission, en vue de s'acquitter de ce devoir, a mis sur pied un organisme composé d'agents des appels qui ont pour fonction de mener les enquêtes prévues à l'article 21. Ce n'est pas inconciliable que des agents de dotation et des agents des appels oeuvrent simultanément sous l'autorité de la Commission de la Fonction publique. Les fonctions respectives eu égard à la nomination et l'audition d'appel se situent à deux étapes différentes du système du mérite. L'objet de l'enquête prévue à l'article

Appels introduits en 1973

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique en 1967, le nombre d'appels présentés n'a pas cessé de croître. Ainsi, 3,061 personnes ont interjeté appel en 1973, ce qui représente une augmentation de 25% par rapport à 1972. Cet accroissement est en partie attribuable à l'augmentation du nombre de nominations. Il provient sans doute également du fait que les fonctionnaires fédéraux et qu'ils y font davantage confiance. Des 3,061 appels interjetés en 1973, 3,019 portaient sur des sélections en vue d'une nomination; ils se répartissaient comme il suit:

- 2,121 appels avaient trait à des sélections dans le cadre de concours restreints tenus aux termes de l'article 7(1) (a) du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique;
- 752 appels portaient sur des sélections faites à partir d'une recherche à l'un des répertoires aux termes de l'article 7(1) (b) (i) du Règlement;
- 146 appels portaient sur des sélections en vue de l'article 7(2) du Règlement.

Les comités d'appel ont accueilli 32,6% de ces appels, nombre comparable à celui de 1972. Bien que les appels portant sur des questions de promotion puissent être interjetés pour tous les niveaux, sauf SX-2, SX-3 et SX-4, la plupart d'entre eux avaient trait à des nominations aux niveaux inférieurs ou intermédiaires des groupes d'occupations.

Genre de sélection	1972					1973				
	Nombre de nominations appelables	Nombre de nominations suivies d'appels	Pourcentage de nominations suivies d'appels	Nombre d'appels	Nombre de nominations appelables	Nombre de nominations suivies d'appels	Pourcentage de nominations suivies d'appels	Nombre d'appels	Nombre de nominations appelables	Nombre de nominations suivies d'appels
Concours restreint	8,618	987	11.5	1,736	9,405	1,127	12.0	2,121	752	146
Examen de répertoires	4,334	265	6.0	627	4,605	324	7.0	752	146	3,019
Sans concours	3,575	63	1.8	104	5,189	77	1.5	146	3,019	752
Total	16,587	1,315	7.9	2,467	19,199	1,528	8.0	3,019	752	146

Comité interministériel du recrutement d'autochtones

Un comité interministériel composé de représentants de 11 ministères et organismes (dont la Commission, le Conseil du Trésor et le Bureau du Conseil privé) a été mis sur pied afin d'établir des programmes visant à promouvoir le recrutement d'autochtones à la Fonction publique. Un sous-comité a été chargé d'étudier les besoins des autochtones en matière d'emploi et de faire des recommandations au comité interministériel.

APPELS

La Direction des appels est chargée de l'administration du système d'appels à la Fonction publique.

L'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique confère aux fonctionnaires le droit d'en appeler des sélections en vue d'une nomination faites au sein de la Fonction publique soit par voie de concours restreint (réservé à l'ensemble ou à une partie des fonctionnaires), soit sans concours. L'article 31 donne à l'employé le droit de contester la décision d'un sous-chef de recommander à la Commission de le renvoyer ou de le rétrograder pour incapacité ou incapacité dans l'exercice des fonctions de son poste.

Présentation des appels

Lorsqu'un fonctionnaire interjette appel aux termes de l'un ou l'autre de ces articles de la Loi, la Commission

Les représentants du Programme de recrutement d'autochtones visitent régulièrement les autochtones fraîchement recrutés par la Fonction publique.



sion est tenue de former un comité chargé de faire enquête. Le comité d'appel doit s'assurer qu'il n'y a pas eu de favoritisme ou d'injustice, et voir en outre si l'on a respecté les dispositions de la Loi et du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, et en particulier de l'article 10 de la Loi selon lequel toutes les nominations doivent être faites suivant le principe du mérite.

L'appelant et le sous-chef ont ensuite la possibilité de médier d'un représentant. Composé d'agents des appels, le comité constitue un corps indépendant quasi judiciaire dont les décisions ne peuvent être contestées par le sous-chef ou la Commission.

Si un appel est accueilli, la nomination proposée est suspendue, et on procède à une nouvelle sélection qui peut elle-même faire l'objet d'un appel. La Commission ne peut renvoyer ou rétrograder un employé qui en aurait appelé d'une telle décision et obtenu gain de cause.

Le siège de la Direction se trouve à Ottawa; il y a également des agents dans cinq autres villes.

La Direction des appels est rattachée à la Commission pour des raisons administratives. Les comités d'appel, cependant, sont entièrement autonomes; leurs décisions sont finales, et seule la Cour fédérale est habilitée à en faire l'examen pour les motifs exposés à l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

RECRUTEMENT D'AUTOCHTONES

L'Office s'est donné un an pour faire ses recommandations au gouvernement. Le Programme de recrutement d'autochtones a été établi pour promouvoir le recrutement d'Indiens, d'Inuit et de Métis à la Fonction publique. D'après les chiffres du recensement de 1971, la population autochtone du Canada s'établissait à 722,300, soit 3,3% de la population totale; ce chiffre comprenait 257,619 Indiens inscrits, 447,081 Métis et Indiens non inscrits, et 17,640 Inuit. Au 31 décembre 1973, 80,562 personnes occupaient des postes d'agent ou de cadre à la Fonction publique. De ce nombre, seulement 178 (0,2%) étaient des autochtones; ils travaillaient pour les ministères suivants:

147	Affaires indiennes et Nord canadien
13	Secrétariat d'Etat
10	Santé nationale et Bien-être social
5	Commission de la Fonction publique
3	Main-d'oeuvre et Immigration
178	Total

Source: Programme de recrutement d'autochtones, Commission de la Fonction publique.

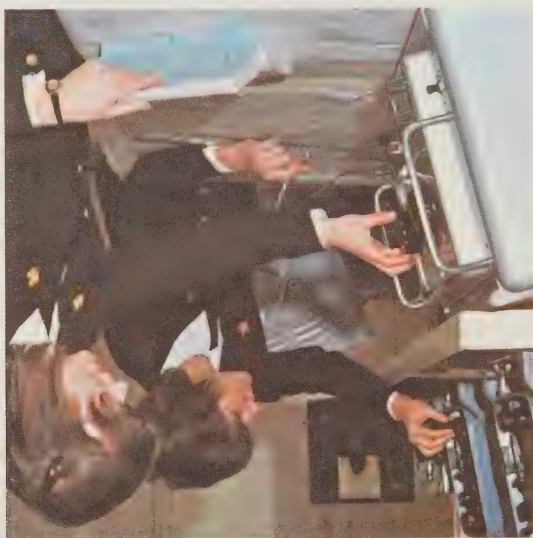
Le Programme de recrutement d'autochtones assure la liaison avec les autochtones dans la région de la capitale nationale, et jusqu'à vingt personnes par mois se voient ainsi offrir un emploi. Le Programme est en train de mettre sur pied un système de collecte de données statistiquement fiables qui lui permettront d'évaluer la situation du recrutement d'autochtones à la Fonction publique et

Niveaux supérieurs de gestion équivalant aux postes de la Catégorie de la direction, répartition par sexe, décembre 1972 et décembre 1973

Groupe	Niveau	Hommes		Femmes		Total
		1972	1973	1972	1973	

Commerce	4	131	154	—	1	131	155
Systèmes d'informatique	5	43	46	1	1	44	47
Economistes	4	146	184	10	9	156	193
Economistes	5	65	71	1	2	66	73
Services d'enseignement	7	1	1	—	—	2	1
Gestion des finances	7	62	57	1	2	63	59
Service extérieur	4	58	61	1	2	59	63
Services d'information	5	39	43	2	2	41	45
Médecins fonctionnaires	5	22	15	2	1	24	16
Gestion du personnel	7	45	55	2	3	47	58
Administration de programmes	7	242	317	8	10	250	327
Total		854	1,004	29	33	883	1,037

Nota: il n'y a pas de fermes aux 25 autres niveaux équivalant aux postes de la Catégorie de la direction. Source: Centre de gestion de l'information, Commission de la Fonction publique.



Deux jeunes femmes étaient au nombre des 53 élèves qui sont entrées au Collège de la garde côtière canadienne de Sydney (Nouvelle-Écosse) en 1973. C'était la première fois que des femmes étaient admises à suivre les cours de ces programmes de formation de 4 ans.

raient aider la Fonction publique à attirer des femmes chez elle.

Orientation professionnelle

L'Office a travaillé en étroite collaboration avec le Service d'orientation professionnelle. Formé par la Commission au début de 1973, ce service a pour mandat d'aider les fonctionnaires, et plus particulièrement les femmes, qui veulent obtenir de l'avancement ou qui cherchent à se réorienter; il assure également des services d'orientation aux personnes qui désirent entrer à la Fonction publique.

Au cours de ses huit premiers mois d'activité, le Service a reçu 538 personnes. De ce nombre, 80% étaient des femmes, 59% venaient de l'extérieur de la Fonction publique et 53% avaient une formation universitaire.

Recherche

L'Office fait actuellement l'évaluation des cours du programme "Auto-perfectionnement et nouvelles perspectives pour les secrétaires". Il est également en train de comparer, pour certains groupes d'occupations, la répartition selon le sexe des postulants répertoriés au Fennat à la proportion d'hommes et de femmes possédant les titres scolaires requis pour occuper des postes de ce groupe.

En septembre 1973, on a entrepris une étude approfondie de la question de la garde des enfants des

Cependant, des 868 employés de cette catégorie, seulement 9 sont de sexe féminin. On retrouve une situation analogue aux niveaux supérieurs équivalant aux postes de la Catégorie de la direction. (Voir tableau.)

La Commission reconnaît que, pour réussir à accroître de façon sensible le nombre des femmes à ces niveaux, il faudra que de plus en plus d'entre elles occupent des postes de niveau intermédiaire, puisque c'est précisément de ces groupes que viennent les cadres supérieurs. L'Office de la promotion de la femme a donc cherché à encourager les femmes à se présenter à des concours de recrutement à ces niveaux et à se préparer en ce sens.

Dans son rapport, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme avait proposé qu'au moins 10% des participants au CAP (Cours et affectations de perfectionnement) soient des femmes. Cet objectif a été dépassé en 1973. En effet, des 52 participants au CAP, 15% étaient de sexe féminin; de 1968 à 1972, le taux de participation des femmes avait été inférieur à 4%.

L'Office a en outre organisé des rencontres entre des cadres de sexe féminin du secteur privé et des agents supérieurs de la Commission, à Montréal et Toronto. Il poursuivait en cela trois buts: sensibiliser les femmes au fait que la Fonction publique offre des chances égales à tous; voir quelles sont les préoccupations, les intérêts et les problèmes des femmes travaillant dans le secteur privé; établir des liens qui pour-



Micheline Masson est l'une des deux femmes ingénieurs nommées à la Fonction publique en 1973; la Commission a également recruté des femmes à titre d'agent agricole, d'arpenteur, de vétérinaire et d'enquêteur correctionnel.

objet de réunir un éventail de fonctionnaires intéressés par la promotion de la femme; elle se propose en outre d'étudier les moyens de faire valoir auprès des femmes la nécessité de planifier leur vie professionnelle et de s'y engager activement.

Cours spéciaux

Lancé en 1972, le Programme spécial de formation d'agents constitue un premier pas vers l'amélioration des possibilités de carrière du personnel de soutien, personnel composé en majorité de femmes. A la fin du cours, les diplômés retournent dans leur ministère et y reçoivent une affectation de perfectionnement de 6 à 12 mois afin de se préparer au concours de recrutement d'agents.

Jusqu'ici, la Commission a offert 9 cours du genre, dont 5 en 1972. A la fin de 1973, 69 participants (13 hommes et 56 femmes) sur 131 (soit 53%) avaient été promus à des postes d'agent.

Il arrive cependant que cette promotion se fasse plus d'un an après la fin des cours. En effet, si l'on ne tient compte que des trois premiers cours donnés en 1972, on constate que la proportion des diplômés promus passe à 70%.

L'Office a établi, en collaboration avec la Direction de perfectionnement, un cours de trois jours destiné à transformer l'attitude des chefs à l'égard de leurs employés. La Commission compte l'intégrer aux cours de gestion qu'elle donne déjà et mettre le

Publications

matériel pédagogique sur lequel il s'appuie à la disposition des ministères.

L'Office a publié cette année une brochure intitulée *Nous sommes prêtes — Et vous?*. Conçue pour inciter les jeunes filles du niveau secondaire à penser à leur carrière, la brochure a été distribuée aux bureaux d'orientation des écoles secondaires du pays.

Publiée également cette année, et distribuée d'un bout à l'autre du pays, la brochure intitulée *Le travail de la femme dans la Fonction publique du Canada — Notre mandat: le changement* retrace les activités du gouvernement en matière de promotion de la femme depuis 1870.

Un numéro spécial d'Interaction, bulletin d'information de l'Office, publié en août, a été consacré aux programmes et aux possibilités de formation et de perfectionnement qu'offre la Fonction publique. L'Office a tiré, en plus des 25,000 bulletins qu'elle distribue régulièrement, 10,000 exemplaires supplémentaires destinés aux agents de formation et de perfectionnement et aux cadres subalternes et intermédiaires de sexe féminin.

Vers le sommet

L'Office a continué à travailler en étroite collaboration avec les Cadres de direction afin d'accroître le nombre de femmes aux niveaux supérieurs. En 1973, 6 femmes sont passées à la Catégorie de la direction.

Créé en 1971, l'Office de la promotion de la femme a pour but premier de donner aux femmes des chances égales en matière d'emploi et d'avancement à la Fonction publique.

En 1973, la Commission de la Fonction publique a appliqué intégralement toutes les recommandations du rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme lorsqu'elles relevaient de sa compétence (recommandations nos 4, 21, 36, 37, 38, 39, 40 et 41). Elle a en outre publié un rapport consacré aux mesures spéciales prises pour que chacune de ces recommandations continue à être appliquée.

Activités interministérielles

Créé par l'Office en 1972, le Comité interministériel de la promotion de la femme groupe plus de 35 ministères et organismes. Son rôle est de coordonner les programmes d'emploi des femmes à la Fonction publique et de promouvoir l'échange de renseignements en cette matière. Présidé conjointement par des agents supérieurs de la Commission et du Conseil du Trésor, le Comité tient quatre réunions plénières par an; des groupes de travail se réunissent à l'occasion pour discuter de problèmes précis.

L'Office a arrêté des lignes directrices sur la promotion de la femme et il les a distribuées aux ministères pour les aider à mettre sur pied leurs propres programmes.

Ces lignes directrices portent sur:

- l'organisation des programmes de promotion de la femme au sein des ministères;
- l'établissement d'un programme interne d'information destiné à décrire les objectifs du ministère et à inciter les employés à y participer;
- la délimitation des secteurs névralgiques devant faire l'objet de mesures spéciales de dotation ou de planification de la main-d'œuvre; et
- l'analyse du taux de participation des femmes aux programmes de formation et de perfectionnement.

En étroite collaboration avec le Conseil du Trésor, l'Office a remis aux ministères des données statistiques qui leur permettront d'évaluer leurs progrès dans le domaine de la promotion de la femme. Ces renseignements leur seront donnés à l'avenir tous les ans. Les ministères pourront ainsi évaluer annuellement dans quelle mesure ils ont réussi à accroître la proportion des femmes à tous les niveaux de direction.

L'Office a commencé à se préparer pour la conférence sur le rôle de la femme au sein de la Fonction publique. Prévue pour janvier 1974, la conférence a pour

Justice et équité

médiaires de la Fonction publique ont participé à des programmes de perfectionnement en France, en Grande-Bretagne et à Québec. Trois d'entre eux sont allés à l'École nationale d'administration de Paris, trois à l'École internationale de Bordeaux, et trois autres ont suivi des cours du British Program for Administrative Principals de Londres. Enfin, deux fonctionnaires ont été envoyés à l'École nationale d'administration publique de Québec.

Programme de conditionnement physique

En 1973, les participants au CAP ont été invités à s'inscrire à un programme facultatif de conditionnement physique. La majorité d'entre eux y ont pris part. Ils ont ainsi dû se soumettre à une série d'exercices quotidiens et à un examen physique complet avant et après le cours. On a également organisé à leur intention des réunions d'information sur les causes du "stress des administrateurs" et les moyens de le prévenir. Tous les participants ont recommandé que le programme fasse désormais partie intégrante du CAP.

Affectations

Les douze semaines de cours sont suivies d'affecta-

tions pendant lesquelles les participants poursuivent des travaux qui cadrent avec leurs besoins en perfectionnement. Comme l'avait recommandé le groupe d'étude, on a accueilli en 1973 la proportion de participants au CAP qui ont fait leur stage dans leur propre ministère. Les auteurs du rapport avaient en effet proposé qu'on aide d'abord les ministères, par l'entremise du CAP, à voir eux-mêmes au perfectionnement de leurs propres fonctionnaires supérieurs, dans le cadre d'un programme de perfectionnement établi pour l'ensemble de la Fonction publique. La direction du CAP a fait une campagne de publicité dans six grandes villes du Canada, aussi bien chez les fonctionnaires que dans le secteur privé. Elle a en outre jeté les bases d'une nouvelle politique d'affectation qui entrera en vigueur dès 1974. A la fin de l'année, 11 fonctionnaires fédéraux et 7 personnes du secteur privé ou d'autres niveaux de gouvernement participaient, dans le cadre du CAP, à un programme d'échanges. Quatorze participants au CAP sont passés à la Catégorie de la haute direction ou à des postes de niveau équivalent au cours de l'année. (Voir tableau.)

Participants au CAP se préparant à affronter un groupe de sous-ministres au terme de leurs 12 semaines de cours.



composé de deux sous-ministres, du sous-secrétaire de la Direction de la politique du personnel du Conseil du Trésor et du président de la Commission de la Fonction publique.

Ce nouveau processus de sélection a contribué à faire accroître le nombre de participants au CAP.

Orientation

La Division de l'évaluation et de l'étude du personnel sont leurs besoins en perfectionnement professionnel. Un psychologue spécialisé en orientation professionnelle rencontre chacun des candidats et discute avec eux du programme de perfectionnement que les évaluateurs ont pressenti pour eux ou d'autres conclusions auxquelles ils sont arrivés. Cette entrevue permet aux participants d'avoir une meilleure idée de leurs capacités et de disposer ainsi de toutes les données nécessaires pour établir leur plan de carrière. Une fois les cours terminés, la Division des affectations conseille les participants sur la façon de choisir une affectation qui corresponde à leurs besoins en perfectionnement.

Recherche

Cette année encore, les travaux de recherche sur les différents aspects du travail des administrateurs se

Cours

sont poursuivis; ils ont porté tout particulièrement sur les points suivants:

- la nature du travail de gestion à différents niveaux et dans divers domaines à la Fonction publique;
- le plan de carrière — s'il en était — des cadres supérieurs qui ont réussi; et
- les qualités personnelles et les aptitudes des bons administrateurs.

Introduit en 1973, le programme facultatif de conditionnement physique semble avoir plu à tous les participants au CAP.



En 1973, 52 personnes, dont 7 de l'extérieur de la Fonction publique, ont suivi les deux cours donnés dans le cadre du CAP. Huit d'entre elles étaient de sexe féminin et 17, d'expression française.

La Commission a prévu apporter des améliorations aux cours CAP; elles entreront en vigueur en 1974. Deux participants ont été envoyés à l'École nationale d'administration publique de Québec et un autre a suivi les cours du British Program for Administrative Principals de Londres.

En plus des participants au CAP, 11 cadres inter-

Les activités du Bureau des langues et du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel ont été intégrées dans les régions et dans la capitale nationale. Une école de langue a été ouverte à Vancouver en 1973. La Commission a également des écoles à Halifax, Québec, Montréal et Winnipeg. Les cours de langue donnés aux membres des Forces armées du ministère de la Défense nationale représentent une part importante des activités régionales du Bureau.

Études

La Division des études fait de la recherche et des expériences spécialisées dans le domaine de l'éducation permanente; elle s'occupe également d'établir des programmes et de diffuser, à l'intention des particuliers et des organismes, des renseignements sur les techniques modernes de pédagogie en matière d'enseignement aux adultes.

COURS ET AFFECTATIONS DE PERFECTIONNEMENT

À la suite de recommandations formulées en 1972 par un groupe d'étude composé d'experts-conseils et de représentants de la Fonction publique, le CAP (Cours et affectations de perfectionnement) a subi plusieurs modifications. L'une des plus importantes recommandations portait sur la nécessité de choisir de façon constante des participants de haut calibre; les procédures de sélection ont donc été modifiées en conséquence.

Sélection

Centre d'évaluation — Institué à la suite de recherches et de tests approfondis, le Centre d'évaluation a pour objet d'évaluer les capacités en gestion des candidats au CAP dans le cadre du processus général de sélection. En 1973, 111 candidats, dont huit femmes et deux autochtones, se sont soumis aux exercices du Centre d'évaluation. Vingt-trois d'entre eux ont choisi d'être évalués en français et 88, en anglais.

La Commission invite les membres de la direction de la Fonction publique à participer au processus d'évaluation et tire ainsi profit de leur connaissance du milieu de travail des cadres supérieurs. En 1973, 39 d'entre eux ont reçu une formation d'évaluateur.

Jury de révision des sélections — La dernière étape du processus de sélection consiste en une révision des documents de présentation et des rapports du Centre d'évaluation. Cette révision est faite par un jury

Diplômés du CAP passés à la haute direction décembre 1973

Participation intégrale au programme	Cours seulement	Total
Participation intégrale	43	63
Cours	12	15
Total	32	78

Cours et affectations de perfectionnement — statistiques au 31 décembre 1973

Participants		Présentés par		Affectations		Cours seulement	
Hommes	Femmes	Total	Fonction publique fédérale	Secteur privé et autres gouvernements	Fonction publique	Autres ministères et organismes	Secteur privé et autres gouvernements
21	5	26	24	2	11	12	2
23	3	26	21	5	11	10	2
44	8	52	45	7	22	22	4
475	25	500	480	20	107*	146*	7*
Participation totale jusqu'ici							
5	97						

Mars — mai, bilingues
Septembre — novembre

* Ces chiffres correspondent au nombre de personnes affectées à la fin de décembre 1973 (260) et non pas au nombre total d'affectations faites jusqu'ici.



Conçu par la Commission, "Dialogue Canada" permet aux fonctionnaires qui suivent des cours de français de s'initier à la culture québécoise en accompagnant Angus McGregor, capitaine de navire à la retraite de Vancouver, qui parcourt le Québec pour la première fois.



Ce professeur d'anglais du Bureau des langues se sert d'une carte du Canada pour animer la conversation.

donner aux participants une bonne vue d'ensemble des politiques et des fonctions administratives du gouvernement. Contrairement au CAP, il n'est pas suivi d'affectations.

Tableau IV

Cours donnés en 1973, par domaine et langue d'enseignement

Domaine	Nombre de cours	Langue d'enseignement		
		Anglais	Français	Bilingues
CAP	2	1	—	1
Cadres supérieurs	1	1	—	—
Perfectionnement en gestion	83	61	22	—
Education permanente	29	27	2	—
Sciences de la gestion	46	42	2	2
Analyse de la gestion	47	43	4	—
Gestion du personnel	71	46	25	—
Informatique	43	42	1	—
Total	322	263	56	3

Tableau V
Cours de formation et de perfectionnement donnés en 1973, par région

Capitale nationale	253	4	19	3	11	18	14	Total	322
Vancouver	—	—	—	—	—	—	—	Edmonton	19
Winnipeg	—	—	—	—	—	—	—	Toronto	11
Montréal	—	—	—	—	—	—	—	Halifax	14
Total	322	4	19	3	11	18	14		

La Division du perfectionnement des cadres supérieurs est chargée de déterminer et de satisfaire les besoins en formation et en perfectionnement des cadres supérieurs et des personnes appelées à le devenir. Elle travaille en collaboration avec le Conseil du Trésor, la Direction des cadres de la Commission

et les ministères. Les cours de perfectionnement en gestion pour les cadres supérieurs et les Cours et affectations de perfectionnement (CAP) constituent les éléments clés d'un vaste programme de formation et de perfectionnement des cadres supérieurs. Offert pour la première fois en 1973, le cours de perfectionnement en gestion pour les cadres supérieurs est destiné aux chefs de service qui sont sur le point d'accéder à la Catégorie de la direction. D'une durée de six semaines, il a été conçu de façon à

Tableau II
Élèves et diplômés des cours de langues,
par langue et catégorie d'occupations,
Année scolaire 1972-73

Catégorie d'occupations	Élèves			Diplômés		
	Programme de français	Programme d'anglais	Total	Programme de français	Programme d'anglais	Total

Haute direction (SX)	185	—	185	30	—	30
Scientifique et professionnelle	1,406	306	1,712	204	91	295
Administration et service extérieur	3,132	281	3,413	392	91	483
Technique	657	164	821	60	27	87
Soutien administratif	1,215	492	1,707	57	96	153
Exploitation	73	63	136	2	3	5
Autres*	1,971	329	2,300	220	52	272
Total	8,639	1,635	10,274	965	360	1,325

*Non compris le personnel militaire du M.D.N., les membres provinciaux inscrits à des cours réguliers, en raison d'ententes de la Couronne, les juges et les fonctionnaires provinciaux inscrits à des cours réguliers, en raison d'ententes spéciales avec les provinces.

Tableau III
Cours de français et d'anglais
Nombre d'élèves par cours, niveau d'apprentissage et sexe
Année scolaire 1972-73

	Sexe	Niveau*				Diplômés en 1973
		1	2	3	4	Total

Cours de français	Masc.	3,226	1,670	787	1,115	6,798	762
	Fém.	945	424	202	270	1,841	203
	Total	4,171	2,094	989	1,385	8,639	965
Cours d'anglais	Masc.	53	390	265	354	1,062	241
	Fém.	37	200	159	177	573	119
	Total	90	590	424	531	1,635	360
Total — masc.		3,279	2,060	1,052	1,469	7,860	1,003
		982	624	361	447	2,414	322
	Total — fem.	4,261	2,684	1,413	1,916	10,274	1,325
TOTAL							

* Niveau atteint à la fin de l'année ou au moment de l'obtention du diplôme.

cours de langue; de ce nombre, 1,635 ont suivi des cours d'anglais et 8,639, des cours de français. (Voir tableaux I, II et III.)

La Section des services pédagogiques du Bureau des langues administre des programmes visant à initier les élèves à la culture de la langue qu'ils apprennent. Elle assure également des services d'orientation des élèves et de formation des professeurs.

Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel

Cette année encore, la demande dans le domaine de la formation professionnelle et gestionnelle n'a pas fléchi. Pour arriver à y répondre, le Bureau a dû continuer à multiplier et à diversifier les cours qu'il offre dans la région de la capitale nationale et dans d'autres villes.

En 1973, 7,485 personnes ont suivi les cours du Bureau, soit 24% de plus qu'en 1972. Environ 12% du budget total de formation et de perfectionnement à la Fonction publique (formation linguistique non comprise) ont été consacrés à des cours données par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel.

Le nombre de cours offerts dans les deux langues officielles s'est considérablement accru cette année: 56 cours ont été donnés en français, 263 en anglais et 3 dans les deux langues. (Voir tableaux IV et V.)

Le nombre de demandes de services spéciaux de



Les cours de gestion financière comptent parmi les 322 cours offerts en 1973 par le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel.

Tableau I

**Élèves des cours de langues,
par langue et région
Année scolaire 1972-73**

Région	Programme de français	Programme d'anglais	Total
--------	-----------------------------	------------------------	-------

Capitale nationale	6,555	941	7,496
Montréal	431	479	910
Québec	248	215	463
Halifax	147	—	147
Winnipeg	191	—	191
Edmonton	34	—	34
Banff	39	—	39
Moncton	85	—	85
Toronto	341	—	341
Ministères*	568	—	568
Total	8,639	1,635	10,274

* Le Bureau des langues donne des cours dans les ministères où les employés peuvent avoir besoin d'une formation spécialisée.

En 1973, le Bureau des langues et le Bureau du perfectionnement ont été fusionnés en un organisme central de formation :

Bien que ces deux bureaux constituaient deux entités distinctes dans le passé, ils avaient des fonctions analogues et des objectifs communs : la formation et le perfectionnement des fonctionnaires fédéraux. Le Bureau des langues était chargé de donner des cours de français et d'anglais ; le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, pour sa part, s'occupait des cours de formation professionnelle et gestionnelle. Tous deux étaient activement engagés dans la recherche en matière d'enseignement.

Chaque bureau avait ses propres services de planification, de recherche et de gestion. Grâce à leur fusion, il a été possible de simplifier l'organisation des deux bureaux, de mieux coordonner leurs activités communes et, partant, d'en accroître l'efficacité.

La nouvelle Direction du perfectionnement comprend donc : le Bureau des langues, le Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel, la Division du perfectionnement des cadres supérieurs, la Division des opérations régionales, la Division des études, la Division de la planification et la Division des services.

Bureau des langues

Le Bureau des langues donne des cours de langue aux employés de tous les ministères dans le cadre de cinq programmes d'enseignement. Par souci d'efficacité, ces programmes seront d'ailleurs fusionnés en 1974. Dans les cas hautement prioritaires, le Bureau offre des cours intensifs et continus de français et d'anglais. Ces programmes de formation, d'une durée maximum de douze mois, prennent fin lorsque l'élève a atteint le niveau de bilinguisme qu'exige son poste.

Le Bureau donne également trois fois par année des cours cycliques d'anglais et de français d'une durée de trois semaines. Les élèves peuvent suivre ces cours cycliques jusqu'à ce qu'ils aient atteint un total cumulatif de 52 semaines de cours.

Le Bureau offre d'autre part aux fonctionnaires un programme de cours spéciaux dans les ministères ainsi que les services de monteurs afin de les aider à mettre en pratique, dans leur propre milieu de travail, les connaissances qu'ils ont acquises.

Le Bureau donne enfin des cours de langue seconde dans les ministères où les employés peuvent avoir besoin d'une formation spécialisée.

Cette année, 10,274 personnes ont été inscrites aux

Formation et perfectionnement

Service de recherche sur le personnel

Par l'intermédiaire de son Centre de psychologie du personnel, la Commission fait des recherches sur ses propres programmes et en évalue l'efficacité. En 1973, on a ainsi évalué le programme spécial de formation d'agents et le programme d'emplois d'été axés sur la carrière.

Services et normes de sélection

De nouvelles normes mixtes de sélection et de classification ont été établies, en collaboration avec le Conseil du Trésor, pour trois groupes de la Catégorie d'administration et du service extérieur et un groupe de la Catégorie scientifique et professionnelle.

Les normes de sélection servent à déterminer les titres et qualités qu'une personne doit posséder pour pouvoir occuper un poste; les normes de classification sont utilisées pour fixer le niveau d'un poste ainsi que le groupe d'occupations auquel il appartient.

La Commission a révisé les normes de sélection de dix groupes de la Catégorie scientifique et professionnelle. Elle se prépare en effet à déléguer ses pouvoirs de dotation pour ces groupes. Bien que ces normes ne servent qu'à la sélection, elles ont été établies de façon à pouvoir être plus tard associées aux normes de classification correspondantes.

Les ministères peuvent consulter la Commission sur tout sujet concernant l'application et l'interprétation des normes et des procédures de sélection ainsi que sur l'utilisation des tests de sélection. La Commission vérifie régulièrement la validité de ces tests de façon à s'assurer qu'ils se rapportent bien aux exigences du poste et qu'ils ne risquent pas d'entraîner de discrimination.

LANGUES OFFICIELLES

Par sa résolution sur les langues officielles adoptée en juin 1973, le Parlement a chargé le Gouvernement et la Commission de la Fonction publique de prendre les mesures nécessaires pour mettre en application les nouveaux principes de la politique sur les langues officielles.

Pour être en mesure de mieux s'acquitter de ses responsabilités en cette matière, la Commission a créé le Bureau du Coordonnateur du programme des langues officielles. C'est à ce Bureau qu'ont été confiées toutes les responsabilités de la Commission en matière de bilinguisme (politique, procédures, données statistiques).

A la suite de la création du Bureau, la Division des normes linguistiques, de l'étude et de l'élaboration de tests ainsi que la Division des connaissances

Évaluation des connaissances linguistiques

La Division de l'évaluation des connaissances linguistiques est chargée d'évaluer le niveau de connaissance des candidats aux concours de la langue seconde des fonctionnaires qui suivent des cours dans une école de langue.

Lorsqu'un fonctionnaire ne fréquente pas une école de langue, c'est à son ministère qu'il revient de lui faire subir le test. La notation des tests a également été confiée à plus de 20 ministères; la Division forme des agents chargés de faire passer les tests ou de les noter. Elle se charge enfin de noter les tests dans tous les autres cas et fait des contrôles dans au moins un cas sur 10 où il y a eu délégation.

Des imprimés d'ordinateur sur le niveau de connaissances des employés dans leur langue seconde sont envoyés régulièrement aux ministères.

Comité de révision linguistique. — Un comité de révision linguistique a été mis sur pied pour étudier, sur demande, le cas d'employés qui n'ont pas été reçus à l'Examen de connaissances de la langue. Au cours d'un entretien, il réévalue le niveau de connaissance de la langue seconde de l'employé.

Liaison et opérations

Depuis juin 1973, les agents de cette nouvelle division ont travaillé en étroite collaboration avec les ministères et le Conseil du Trésor à la mise en application des exigences linguistiques des postes et approuvé le programme sur les langues officielles; ils ont fixé le niveau de connaissance linguistique requis pour les postes bilingues. On les a également consultés au sujet des nominations conditionnelles, des cours de langue et des examens de connaissances linguistiques.

Normes linguistiques, étude et élaboration des tests

crée la Division de la liaison et des opérations. On a en outre cadres au Bureau du Coordonnateur. On a en outre sances linguistiques sont passées de la Direction des



Des problèmes? Le Kurde ressemblant peu aux autres langues, la Commission s'en sert pour évaluer l'aptitude à apprendre une deuxième langue.

personnel se fait en conformité des dispositions de la loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Ainsi, elle vérifie un certain pourcentage des nominations faites par les ministères en vertu des pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.

également perfectionné les méthodes d'échantillon-nage, d'examen et d'établissement de rapports rattachés aux activités de dotation des ministères. Un programme spécial de vérification comportant l'examen (avant et après la nomination) des méthodes suivies par les ministères a également été établi; la Commission pourra ainsi surveiller très étroitement l'application de sa nouvelle politique de dotation des postes bilingues.

La Division a commencé à étudier un système de vérification qui lui permettrait de contrôler l'ensemble du processus de dotation, aussi bien pendant son application qu'après les nominations. La Commission a également fait trente-six enquêtes spéciales en réponse à des plaintes, fondées ou non, à propos de pratiques impropres de dotation en personnel.

Délégation et zone de concours

La Commission a continué en 1973 à établir de nouvelles politiques en matière de délégation de pouvoirs de dotation et de zone de concours. Ces politiques ont commencé à être appliquées vers la fin de l'année, après de longues consultations avec le Conseil du Trésor, les ministères et les syndicats. La Commission a demandé aux ministères de lui soumettre leur politique en matière de zone de concours; ces propositions ont été étudiées, révisées au besoin, et approuvées.

Tableau VI-B Niveau universitaire

Anglophones ¹	Francophones ²	Total
2,792	890	3,682
Hommes	Femmes	
2,698	984	

Tableau VI-C Niveau collégial*

Anglophones ¹	Francophones ²	Total
265	92	357
Hommes	Femmes	
285	72	

1. Postulants s'étant déclarés d'expression anglaise.
2. Postulants s'étant déclarés d'expression française.
* Collèges communautaires et CEGEP.

PERMATRI

La Commission fait de plus en plus appel à son répertoire automatisé de personnel, le Permatri. Le nombre de recherches au PERMATRI de candidats éventuels, surtout dans le cas de concours d'avancement, a augmenté de 25% de 1972 à 1973. La recherche au PERMATRI, en dépit de sa grande utilité, n'est cependant qu'une des étapes de la dotation. Plusieurs répertoires de postulants — listes de personnes cherchant à obtenir un emploi à la Fonction publique — ont été ajoutés au système, et les répertoires existants, améliorés. Vers la fin de 1973, on a créé le Service consultatif Permatri afin de conseiller les employés et les agents de dotation qui utilisent le Permatri. Consciente du fait qu'un système de dotation en de planification de la main-d'oeuvre ne peut être pleinement efficace que si les employés l'alimentent en données, la Commission a créé ce service pour simplifier le travail des employés et, par là, améliorer le système. Le Service a commencé à tenir des réunions d'information sur la structure et l'utilisation du Permatri; ces rencontres se poursuivront à la grandeur du pays. La Division de la planification de la main-d'oeuvre a été établie en 1972 pour analyser la situation de l'offre et de la demande en main-d'oeuvre à la Fonction publique et pour trouver des moyens de maintenir un juste équilibre entre les deux. En collaboration avec les ministères et le Conseil du Trésor, la Division travaille sur trois plans: enquêtes, analyses et programmes. Les enquêtes sur la main-d'oeuvre ont pour objet de recueillir des renseignements sur le profil de base de la main-d'oeuvre, sa mobilité et l'état de l'offre et de la demande, et, partant, de cerner les problèmes actuels ou éventuels. Les problèmes ainsi mis en évidence sont analysés. Les résultats de l'analyse servent de base à l'établissement de programmes qui, par exemple, peuvent comprendre un plan de dotation

La Commission fait de plus en plus appel à son répertoire automatisé de personnel, le Permatri. Le nombre de recherches au PERMATRI de candidats éventuels, surtout dans le cas de concours d'avancement, a augmenté de 25% de 1972 à 1973. La recherche au PERMATRI, en dépit de sa grande utilité, n'est cependant qu'une des étapes de la dotation. Plusieurs répertoires de postulants — listes de personnes cherchant à obtenir un emploi à la Fonction publique — ont été ajoutés au système, et les répertoires existants, améliorés. Vers la fin de 1973, on a créé le Service consultatif Permatri afin de conseiller les employés et les agents de dotation qui utilisent le Permatri. Consciente du fait qu'un système de dotation en de planification de la main-d'oeuvre ne peut être pleinement efficace que si les employés l'alimentent en données, la Commission a créé ce service pour simplifier le travail des employés et, par là, améliorer le système. Le Service a commencé à tenir des réunions d'information sur la structure et l'utilisation du Permatri; ces rencontres se poursuivront à la grandeur du pays. La Division de la planification de la main-d'oeuvre a été établie en 1972 pour analyser la situation de l'offre et de la demande en main-d'oeuvre à la Fonction publique et pour trouver des moyens de maintenir un juste équilibre entre les deux. En collaboration avec les ministères et le Conseil du Trésor, la Division travaille sur trois plans: enquêtes, analyses et programmes. Les enquêtes sur la main-d'oeuvre ont pour objet de recueillir des renseignements sur le profil de base de la main-d'oeuvre, sa mobilité et l'état de l'offre et de la demande, et, partant, de cerner les problèmes actuels ou éventuels. Les problèmes ainsi mis en évidence sont analysés. Les résultats de l'analyse servent de base à l'établissement de programmes qui, par exemple, peuvent comprendre un plan de dotation

La Commission doit s'assurer que la dotation en

Vérification de la dotation

Tableau VI-A
Emplois d'été axés sur la carrière — 1973
Niveau postsecondaire

Groupe	Femmes	Hommes	Anglophones ¹	Francophones ²	Total
Sciences sociales et administration	554	1,047	1,091	510	1,601
sciences appliquées, sciences pures et santé	502	1,936	1,966	472	2,438
Total	1,056	2,983	3,057	982	4,039

informatique, mathématique ou gestion des

Bureaux régionaux

Les bureaux régionaux sont chargés des activités de dotation en personnel dont la Commission peut mieux s'acquitter en les décentralisant ainsi que des contacts avec les universités et les collèges de leur région. Ils s'occupent également de vérifier les rapports à la Division de la vérification et de l'évaluation de la Commission, dans la capitale nationale.

Au printemps de 1973, un programme d'emploi a été mis sur pied en Nouvelle-Écosse à l'intention des Noirs. Les agents de la Commission ont visité les écoles secondaires et les universités de façon à sensibiliser les étudiants noirs aux possibilités d'emploi à la Fonction publique et à établir des contacts avec des groupes de Halifax et des régions rurales.

La Commission a des bureaux régionaux à Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver, et un bureau auxiliaire à Québec rattaché à celui de Montréal.

Tableau V
Recrutement dans les collèges communautaires et les CEGEP

SCIECES DE LA GESTION					
GROUPE					
1973	1972	1971	1970	1969	
989	1,008	—	—	—	Hommes
67	121	90	196	159	Femmes
50	75	66	158	112	Francophones ²
17	46	24	38	47	Anglophones ¹
13	33	—	—	—	Nombre de nominations
54	88	—	—	—	Nombre de demandes d'emploi retenues

SCIECES APPLIQUEES, SCIECES PURES ET SANTE*					
GROUPE					
1973	1972	1971	1970	1969	
1,606	1,013	—	—	—	Hommes
137	223	218	231	191	Femmes
109	177	127	154	148	Francophones ²
28	46	91	77	43	Anglophones ¹
14	32	—	—	—	Nombre de nominations
123	191	—	—	—	Nombre de demandes d'emploi retenues

TOTAL

2,595	2,021	—	—	—	Hommes
204	344	308	427	350	Femmes
159	252	193	312	260	Francophones ²
45	92	115	115	90	Anglophones ¹
27	65	—	—	—	Nombre de nominations
177	279	—	—	—	Nombre de demandes d'emploi retenues

*Comprend les anciens groupes "sciences appliquées" et "sciences bio-physiques".

1. Postulants s'étant déclarés d'expression anglaise.

2. Postulants s'étant déclarés d'expression française.

Notes: il n'y a pas de chiffres sur les candidatures retenues avant 1972.

Tableau IV

Recrutement universitaire

GROUPES					
STAGIAIRES EN ADMINISTRATION, SERVICE EXTÉRIEUR					
Nombre de demandes d'emploi retenues	5,759	2,415	3,879	6,994	8,369
Anglophones ¹	202	115	233	258	372
Francophones ²	140	78	175	182	243
Femmes	62	37	58	76	129
Hommes	—	—	182	203	272
VÉRIFICATION ET COMPTABILITÉ*					
Nombre de demandes d'emploi retenues	—	—	—	411	496
Anglophones ¹	—	—	—	—	95
Francophones ²	—	—	—	—	50
Femmes	—	—	—	—	45
Hommes	—	—	—	—	4
SCIENCES APPLIQUÉES, SCIENCES PURES ET SANTÉ ***					
Nombre de demandes d'emploi retenues	2,184	2,052	1,759	2,710	3,000
Anglophones ¹	209	203	252	289	213
Francophones ²	54	42	55	77	162
Femmes	—	—	16	31	24
Hommes	—	—	236	258	189
INFORMATIQUE					
Nombre de demandes d'emploi retenues	—	169	350	558	485
Anglophones ¹	—	25	46	52	46
Francophones ²	—	22	35	43	42
Femmes	—	—	11	9	4
Hommes	—	—	11	11	12
DOMAINE SOCIO-ÉCONOMIQUE					
Nombre de demandes d'emploi retenues	776	536	443	1,694	2,752
Anglophones ¹	51	41	58	190	235
Francophones ²	34	33	42	143	179
Femmes	17	8	16	47	56
Hommes	—	—	5	41	77
TOTAL					
Nombre de demandes d'emploi retenues	8,719	5,172	6,431	12,367	15,102
Anglophones ¹	462	384	847	851	961
Francophones ²	133	90	398**	241	285
Femmes	—	—	128	144	217
Hommes	—	—	719	707	744

1. Postulants s'étant déclarés d'expression anglaise.
2. Postulants s'étant déclarés d'expression française.

* Chiffres non disponibles avant 1972.

** Dont 258 francophones nommés dans le cadre du Programme spécial de recrutement de francophones.
*** Comprend les anciens groupes "sciences appliquées" et "sciences bio-physiques".

ministères ont tenu simultanément des sessions pour la première fois, la présentation des documents d'information dans toutes les universités du Canada, la Commission, a organisé une grande campagne de recrutement de vérificateurs destinés à recevoir une formation spéciale.

La Commission a également reçu, dans le cadre du recrutement universitaire, 3,000 demandes d'emploi dans le domaine des sciences appliquées, des sciences pures et de la santé. Des agents de dotation en personnel ont interviewé 1,860 personnes, et 213 d'entre elles (dont 51 francophones et 24 femmes) ont été recrutées. Afin d'accroître la proportion des employés francophones et des employés de sexe féminin dans le domaine des sciences, les agents de dotation ont activement encouragé ces groupes à postuler des emplois à la Fonction publique.

Le nombre de nominations à des postes du domaine socio-économique a également augmenté en 1973. Toutefois, il y a toujours pénurie de candidats qualifiés dans deux secteurs, l'économie agricole et la statistique mathématique.

Le recrutement de travailleurs sociaux, de psychologues et de criminologistes n'a pas réussi à satisfaire à la demande. En effet, au moment où la Fonction publique avait déterminé ses besoins dans ces domaines, beaucoup de diplômés avaient déjà accepté d'autres offres d'emploi. Le milieu de travail offert par la Fonction publique à ces diplômés (les établissements pénitenciers et les communautés isolées) entraîne également des difficultés de recrutement.

On trouvera des détails sur le recrutement universitaire au tableau IV.

Recrutement dans les collèges communautaires et les CEGEP

Plus de 2,500 finissants des collèges communautaires et CEGEP du Canada ont fait des demandes d'emploi à la Fonction publique; 204 d'entre eux ont été recrutés. (Voir tableau V.) Fortement intéressée à améliorer les possibilités d'emploi pour ces diplômés, la Commission a multiplié les contacts avec les collèges et les CEGEP. Cela l'a amenée, à l'occasion, à les conseiller sur la structure et le contenu de leurs cours.

Programme universitaire coopératif

Avec des universités et collèges communautaires, la Fonction publique a participé à des programmes d'enseignement coopératif en vertu desquels les étudiants font alterner quatre mois de travail et quatre mois d'études. En 1973, 421 étudiants de l'Université Memorial et des Universités de Sherbrooke, de Waterloo, et de la Saskatchewan (Regina) ont fait un ou plusieurs stages à la Fonction publique. La plupart d'entre eux étudiaient en génie,

la Commission se tient de façon permanente en contact avec les établissements d'enseignement par l'intermédiaire d'agents de liaison postés dans les différentes régions. Ces agents sont chargés de tenir des réunions d'information avec les étudiants et de les interviewer. Le Programme organise également des rencontres entre des hommes de science et d'autres spécialistes de premier plan et des étudiants d'un bout à l'autre du pays, rehaussant ainsi l'image du gouvernement auprès des étudiants et des professeurs.

Le nombre total de demandes d'emploi présentées à la Commission par des étudiants franchement diplômés a considérablement augmenté par rapport à 1972. La Commission a en effet reçu 15,102 demandes d'emploi et fait 961 nominations; de ce nombre, 85 étaient des diplômés francophones (29.6%) et 17, des femmes (22.6%). (Voir tableau IV.)

Cette année, 8,369 étudiants, soit 20% de plus que l'année précédente, se sont présentés au concours d'admission pour les stagiaires en administration (AT) et les agents du service extérieur. Cet examen a lieu dans toutes les villes où il y a une université.

Le programme AT de la Commission vise à améliorer les capacités en gestion et en administration des stagiaires en administration par voie de sélection interne. En 1973, 59 fonctionnaires ont été nommés de la sorte.

Des équipes d'agents, composées entre autres de représentants des Affaires extérieures, de l'Industrie et du Commerce et de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ont interviewé 646 diplômés dans le service extérieur pour ces ministères. Un total de 129 nominations ont été faites; de ce nombre, 14 personnes étaient des femmes et 47, des franco-

phones. En 1973, 95 diplômés d'université (dont 4 femmes et 45 francophones) ont été recrutés pour occuper des postes dans le domaine de la vérification et de la comptabilité au ministère du Revenu national (impôt) et au ministère du Solliciteur général. Le

siaste des représentants du gouvernement et du secteur privé.

La direction du Programme a multiplié les contacts avec des représentants du monde des affaires et de l'enseignement dans le but de découvrir des candidats pour remplacer les participants qui quitteront le Programme en 1974 et afin d'accroître le nombre de participants et d'affectations.

Cadres administratifs

Les Cadres administratifs sont chargés du recrutement du personnel aux niveaux intermédiaires et inférieurs de la Catégorie de l'administration et du service extérieur. Ils disposent à cet effet d'un vaste répertoire automatisé de plus de 4,800 postulants de l'extérieur de la Fonction publique. Le processus de nomination de personnes à la Fonction publique a été considérablement simplifié grâce à l'utilisation de ce répertoire.

Cadres des sciences et de la technologie

Les Cadres des sciences et de la technologie recrutent un large éventail de personnes des professions libérales, techniques et scientifiques dans le domaine des sciences appliquées, des sciences pures et de la santé. La crise de l'énergie ayant entraîné un fort accroissement de la demande d'ingénieurs en ressources, des efforts tout particuliers ont été faits pour recruter des ingénieurs canadiens travaillant à l'étranger.

En collaboration avec la Direction du perfectionnement



L'un des candidats s'entretient de ses titres et qualités avec un jury d'appréciation composé de l'agent de dotation du chef de service et d'une spécialiste dans le domaine du poste à pourvoir.

ment, les Cadres des sciences et de la technologie ont participé à l'élaboration d'un cours de gestion pour chercheurs scientifiques afin d'accroître leur compétence en gestion, d'élargir leurs possibilités de carrière ou d'en faire de meilleurs directeurs de recherche.

Cadres socio-économiques

Les Cadres socio-économiques sont chargés du recrutement des travailleurs sociaux, des sociologues, des spécialistes en recherche historique, des juristes, des économistes et des statisticiens. Ils sont en contact avec des étudiants canadiens en droit faisant des études supérieures à l'étranger et avec des boursiers canadiens du Conseil des arts au Canada et à l'étranger afin de les tenir au courant des possibilités d'emploi à la Fonction publique. On s'est en outre efforcé de résoudre l'éternel problème de recrutement d'agents de classification pour des établissements pénitenciers et de travailleurs sociaux pour le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

Recrutement postsecondaire

Dans le passé, chaque programme de dotation recrutait des diplômés d'établissements postsecondaires. Afin de mieux coordonner ses efforts et de donner un meilleur service aux ministères fédéraux, la Commission a mis sur pied, au cours de l'été, le Programme de recrutement postsecondaire.

A la fin de septembre et en octobre, cinq équipes d'agents de la Commission et de représentants des

Fonction publique, de plus en plus consciente de ses besoins, a réussi à constituer un réservoir de ressources humaines propres à les satisfaire.

Les Cadres de direction ont multiplié leurs efforts pour amener plus de francophones à occuper des postes supérieurs, un agent principal de dotation a été affecté à cet effet à la région de Montréal. En 1973, 38% des personnes de l'extérieur nommées à la Catégorie de la direction étaient des francophones, de même que 15% des personnes promues au sein de la Fonction publique.

Tableau II

Cadres de direction — Nominations à des postes supérieurs d'autres catégories, par type, 1973

Nominations à des postes supérieurs d'autres catégories		
	Administration et service extérieur	Scientifique et professionnelle

Personnes de l'extérieur	27	17
Mouvements interministériels		
Promotions	30	13
Mutations latérales	31	4
Promotions intraministérielles	247	119
Mutations intraministérielles	9	6

Total	344	159
--------------	------------	------------

Personnes de l'extérieur	8%	11%
Mouvements interministériels	18%	11%
Promotions intraministérielles	72%	75%
Mutations intraministérielles	3%	4%
Total	100%	100%

Nota: des 503 personnes nommées à ces postes, 10 étaient des femmes.

Tableau III

Catégorie de la direction — Nombre de francophones

Niveau	31 décembre 1972		31 décembre 1973	
	Total	Francophones	Total	Francophones
SX 1	433	68	514	91
SX 2	208	32	245	43
SX 3	111	23	125	28
SX 4	12	3	11	2
Total	764	126	895	164
		16,5		18,3
		25,0		18,2
		20,7		22,4
		15,4		17,5
		15,7		17,7
		%		%

Travaillant en étroite collaboration avec la Direction de la politique du personnel du Conseil du Trésor, les Cadres de direction ont dirigé pour la deuxième année un programme de planification pour la main-d'œuvre à l'échelle de la Fonction publique pour la Catégorie de la direction. Un plan général de remplacement a été préparé pour chaque poste de la Catégorie de la direction et révisé avec des cadres supérieurs de chaque ministère. La Commission est donc maintenant en mesure de prévoir avec plus d'exactitude les vacances et les besoins en personnel, et de déterminer les ressources en personnel de direction en puissance à la Fonction publique.

Permutation de cadres — Le programme "Permutation de cadres", a, cette année encore, été amélioré. Des rencontres ont été organisées entre les participants actuels et des représentants des organismes centraux de la Fonction publique. En décembre, les participants ont discuté du Programme avec le premier ministre; le Programme a reçu l'appui enthousiaste de la Fonction publique.

Les Cadres de direction se sont également efforcés d'attirer de plus en plus de femmes qualifiées aux postes supérieurs de la Fonction publique. Ils ont réuni à cette fin, à Montréal et à Toronto, des administratrices et des cadres féminins du secteur privé pour étudier avec elles les moyens d'y arriver.

En 1973, six femmes ont été nommées à la Catégorie de la direction et 10, à des niveaux supérieurs d'autres catégories. La Direction a également redoublé d'efforts pour accroître la proportion des cadres intermédiaires de sexe féminin de façon à ce qu'à l'avenir un plus grand nombre d'entre elles soient admissibles à des postes supérieurs.

Les Cadres de direction ont également continué à coordonner le détachement à l'étranger de fonctionnaires auprès de gouvernements ou d'organismes internationaux. Ce travail s'est fait de concert avec le ministère des Affaires extérieures et l'Agence canadienne de développement international.

Tableau I
Nominations à la Catégorie de la direction,
par type

1969						1970						1971						1972						1973					
Personnes de l'extérieur	27	20	32	38	42	Personnes de l'extérieur	27	20	32	38	42	Personnes de l'extérieur	27	20	32	38	42	Personnes de l'extérieur	27	20	32	38	42	Personnes de l'extérieur	27	20	32	38	42
Mouvements interministériels	24	25	27	29	36	Mouvements interministériels	24	25	27	29	36	Mouvements interministériels	24	25	27	29	36	Mouvements interministériels	24	25	27	29	36	Mouvements interministériels	24	25	27	29	36
Mutations	22	24	19	28	25	Mutations	22	24	19	28	25	Mutations	22	24	19	28	25	Mutations	22	24	19	28	25	Mutations	22	24	19	28	25
Promotions intraministérielles	58	91	91	185	231	Promotions intraministérielles	58	91	91	185	231	Promotions intraministérielles	58	91	91	185	231	Promotions intraministérielles	58	91	91	185	231	Promotions intraministérielles	58	91	91	185	231
Mutations intraministérielles	—	4	6	5	7	Mutations intraministérielles	—	4	6	5	7	Mutations intraministérielles	—	4	6	5	7	Mutations intraministérielles	—	4	6	5	7	Mutations intraministérielles	—	4	6	5	7
Total*	131	164	175	285	341	Total*	131	164	175	285	341	Total*	131	164	175	285	341	Total*	131	164	175	285	341	Total*	131	164	175	285	341
Personnes de l'extérieur	21%	12%	18%	13%	12%	Personnes de l'extérieur	21%	12%	18%	13%	12%	Personnes de l'extérieur	21%	12%	18%	13%	12%	Personnes de l'extérieur	21%	12%	18%	13%	12%	Personnes de l'extérieur	21%	12%	18%	13%	12%
Mouvements interministériels	35%	30%	27%	20%	18%	Mouvements interministériels	35%	30%	27%	20%	18%	Mouvements interministériels	35%	30%	27%	20%	18%	Mouvements interministériels	35%	30%	27%	20%	18%	Mouvements interministériels	35%	30%	27%	20%	18%
Promotions intraministérielles	44%	56%	52%	65%	68%	Promotions intraministérielles	44%	56%	52%	65%	68%	Promotions intraministérielles	44%	56%	52%	65%	68%	Promotions intraministérielles	44%	56%	52%	65%	68%	Promotions intraministérielles	44%	56%	52%	65%	68%
Mutations intraministérielles	—	2%	3%	2%	2%	Mutations intraministérielles	—	2%	3%	2%	2%	Mutations intraministérielles	—	2%	3%	2%	2%	Mutations intraministérielles	—	2%	3%	2%	2%	Mutations intraministérielles	—	2%	3%	2%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%	100%	100%	Total	100%	100%	100%	100%	100%

Note: en 1973, 6 femmes ont été nommées à la Catégorie de la direction.
* Nombre total de nominations approuvées par la Commission au cours de l'année, quelle que soit la date de ces nominations (nominations intermédiaires non comprises).

DIRECTION DES CADRES

La Commission de la Fonction publique est chargée de voir à ce que tous les postes de la Fonction publique, qu'il s'agisse du personnel de soutien ou de la haute direction, soient occupés par les personnes les plus compétentes.

Aux termes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Direction des cadres de la Commission doit s'occuper du recrutement, de la sélection et de la nomination des employés. Au 31 décembre 1973, 222,550 personnes travaillaient à plein temps dans plus de 60 ministères et organismes où la Commission assure la dotation.* De plus, 20,416 personnes ont été employées pendant plus de 6 mois, pour une période déterminée ou à temps partiel.

Des 98,515 nominations faites cette année, 59,536 étaient des promotions ou mutations et 38,979, des nominations de nouveaux fonctionnaires par voie de concours publics.

Au cours de l'année, plus de 38,000 personnes ont visité le bureau de renseignements sur l'emploi situé dans la capitale nationale.

Activités de dotation en personnel

La dotation à la Fonction publique se fait par l'intermédiaire de cinq grands services appelés "Cadres" et des bureaux régionaux de la Commission.

Cadres de direction

Les Cadres de direction sont chargés de la dotation des postes de la Catégorie de la direction et des niveaux supérieurs de l'administration et du service extérieur et de la Catégorie scientifique et professionnelle.

Les Cadres de direction ont ainsi fait 844 nominations en 1973, dont 341 à la Catégorie de la direction et 503 aux niveaux supérieurs des autres catégories. Des 231 personnes nommées pour la première fois au sein de la Catégorie de la direction, 189 venaient de la Fonction publique et 42, de l'extérieur.

On a constaté, ces dernières années, que les personnes nommées aux niveaux supérieurs de la Fonction publique étaient de plus en plus souvent recrutées parmi les fonctionnaires. Le pourcentage des promotions intraministérielles, en particulier, a considérablement augmenté. Cela vient sans doute de ce qu'un nombre croissant de postes à ces niveaux requièrent une connaissance approfondie de programmes ministériels de plus en plus complexes et du fait que la

*Ci-après le terme "ministère" désignera aussi bien les organismes que les ministères.

On trouvera une liste complète de ces ministères et organismes à l'annexe 1E.

La Commission étant en bonne voie de permettre à la population de traiter avec le gouvernement en français ou en anglais, et aux fonctionnaires de travailler dans la langue officielle de leur choix, elle a pu se préoccuper davantage d'éliminer les inégalités dans le traitement de la femme à la Fonction publique. En effet, toutes les recommandations contenues dans le Rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme qui se rapportaient à la Commission ont été mises en application dès 1973.

L'Office de la promotion de la femme a multiplié ses activités dans les ministères afin de promouvoir les programmes visant à assurer l'égalité des chances dans tous les secteurs de la Fonction publique. Il leur a distribué à cet effet des lignes directrices sur l'établissement et l'exécution de tels programmes.

Le nombre de femmes occupant des postes au sein de la haute direction a triplé en 1973. . . début bien humble, cependant, puisqu'il n'est passé que de 3 à 9.

Ayant établi des programmes visant à promouvoir le recrutement de femmes qualifiées à la Fonction publique et à s'assurer que tous les fonctionnaires aient des chances égales d'avancement, la Commission a commencé à s'intéresser à la situation des Indiens, des Inuit et des Métis. C'est ainsi qu'elle a créé cette année le Programme de recrutement d'autochtones afin de donner à ces derniers de meilleures chances d'entrer à la Fonction publique.

La Commission a modifié les critères de sélection des participants au CAP (Cours et affectations de perfectionnement) de façon à s'assurer que les candidats retenus soient toujours de haut calibre. Les candidats présents doivent ainsi se soumettre aux exercices d'un centre d'évaluation chargé d'établir leur aptitude à occuper des postes de direction. Le choix final est fait par un comité de révision des sélections composé de sous-ministres. Cette année, les participants ont été invités à s'inscrire à un programme facultatif de conditionnement physique; tous ont recommandé qu'il fasse désormais partie intégrante du CAP.

En 1973, 3,019 fonctionnaires se sont prévalus du droit prévu par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique d'en appeler d'une sélection en vue d'une nomination; environ un tiers d'entre eux ont eu gain de cause. Depuis 1971, les décisions des comités d'appel peuvent être contestées devant la Cour fédérale; celle-ci a ainsi accueilli 12 des 15 appels portés devant elle cette année.

La Direction anti-discrimination est chargée d'étudier les plaintes d'employés ou de candidats de l'extérieur de la Fonction publique qui soutiennent avoir fait l'objet de mesures discriminatoires fondées sur le

Le programme des primes à l'encouragement fournit à la Fonction publique un moyen de reconnaître officiellement les réalisations de ses employés. Le nombre de primes remises cette année a atteint un nouveau sommet. En effet, plus de 1,000 fonctionnaires ont reçu des primes à l'initiative ou au mérite. Le gouvernement a ainsi pu économiser près de 15 millions de dollars en une seule année. Le Prix pour services insignes, le plus important décerné à un fonctionnaire, a été remis à M. Albert Edgar Ritchie, sous-secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures.

sexes, la race, l'origine nationale, la couleur ou la religion, droits qui sont tous garantis par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Au cours de sa première année complète d'activité, la Direction a également fait une enquête, à la demande de la Commission, sur des cas de discrimination fondés sur l'âge, l'incapacité physique, le casier judiciaire ou l'état matrimonial. Si l'enquête prouve que la plainte est justifiée, des mesures correctives sont prises.

Points saillants

La Commission de la Fonction publique a été très satisfait de voir le Parlement adopter en juin 1973 la résolution sur les langues officielles. Couronnant neuf années d'efforts soutenus, l'application des principes de la résolution a permis à la Commission de mettre fin à toute discrimination d'ordre linguistique.

La Commission a créé cette année le Bureau du Coordonnateur du programme des langues officielles. Chargé de coordonner l'application de la politique sur les langues officielles adoptée par le Parlement, le Bureau a travaillé avec le Conseil du Trésor à définir les exigences linguistiques des postes et à approuver les niveaux de connaissance linguistique requis pour les postes bilingues. L'Examen de connaissance de la langue utilisé pour évaluer la connaissance de la langue seconde a été révisé en 1973, et sera utilisé dans sa nouvelle version dès 1974.

Après de modestes débuts (5 professeurs et 42 élèves), les programmes d'enseignement des langues n'ont pas cessé de se développer depuis 1964.

L'année 1973 a également vu naître la Direction du perfectionnement, résultat de la fusion du Bureau des langues et du Bureau du perfectionnement et de la formation du personnel. Cette fusion nous permettra d'utiliser au maximum les quelques ressources pédagogiques disponibles.

Au total, 10,274 personnes ont suivi des cours de langue dans les écoles de la Commission en 1973. Un programme de cours continus à plein temps d'anglais et de français, d'une durée maximale d'un an, a également été mis sur pied. Malheureusement, tant d'élèves ont commencé à les suivre, que certains cours cycliques ont dû être interrompus. L'accroissement des ressources prévu pour l'automne de 1974 devrait cependant nous permettre de reprendre les sessions régulières de formation de trois semaines, trois fois par an.

En 1973, 7,485 personnes ont suivi les cours de formation professionnelle et gestionnelle de la Direction du perfectionnement. Au niveau régional, les activités de formation et de perfectionnement ont été étendues à Halifax et Edmonton, et de nouvelles installations ont été prévues à Montréal, Toronto, Winnipeg et Vancouver.

La Direction a continué de faire des efforts soutenus pour accroître la proportion des francophones au sein de la Catégorie de la direction; celle-ci est passée de 16.5% à la fin de 1972 à 18.3% à la même époque en 1973; 38% des personnes recrutées à l'extérieur de la Fonction publique et nommées à la Catégorie de la direction étaient francophones.

Table des matières

5	Points saillants
7	Dotation en personnel
7	Direction des cadres
16	Langues officielles
17	Formation et perfectionnement
17	Perfectionnement du personnel
21	Cours et affectations de perfectionnement
24	Justice et équité
24	Promotion de la femme
27	Recrutement d'autochtones
28	Appels
30	Anti-discrimination
32	Activités politiques
33	Primes d'encouragement
36	Remerciements
37	Annexes — Première partie
57	Annexes — Deuxième partie

L'honorable J. Hugh Faulkner
Secrétaire d'Etat
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous prier d'avoir l'obligeance de
déposer à la Chambre des communes le rapport de la
Commission de la Fonction publique du Canada pour
1973.

Nous le soumettons au Parlement conformément aux
dispositions de l'article 45 de la Loi sur l'emploi dans
la Fonction publique (chapitre 71, Statuts du Canada
1966-67).

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de
ma très haute considération.

Le Président,



(J.J. Carson)

Information Canada
Ottawa, 1974
No de cat.: SC1-1973
MORTIMER DIVISION
D1103-4-0016

©

Rapport annuel 1973
Commission de la Fonction publique du Canada



BINDING SECT. OCT 23 1981

